



**Associazione Nazionale
Consulenti del Lavoro
U.P. di Brescia**

IL DECRETO DIGNITÀ, LA NUOVA FLESSIBILITÀ DEI CONTRATTI E LE ULTIME NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

Martedì 20 Novembre 2018

**SALONE CONFERENZE DELLA CAMERA DI COMMERCIO
BRESCIA**

relatore:

Dott. Alberto Bortoletto

Consulente del Lavoro in Padova

DECRETO LEGGE 12 luglio 2018, n. 87
**Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e
delle imprese.**

Publicato nella Gazz. Uff. 13 luglio 2018, n. 161.

Convertito in legge, con modificazioni, dall' *art. 1,
comma 1, L. 9 agosto 2018, n. 96.*

1. Al contratto di lavoro subordinato può 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, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;

b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

1-bis. In caso di stipulazione di un contratto di durata **superiore a 12 mesi** in assenza delle condizioni di cui al comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Art.19. Apposizione del termine e durata massima

A volte ritornano !!!

Formule aperte

Estemporaneità qualitativa (a) o quantitativa (b)

Ovvero ragioni sostitutive (a)

Obbligatorie per TD > 12 mesi

1. 2. Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali di cui **all'articolo 21, comma 2**, la durata dei rapporti di lavoro 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 mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro 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. Qualora il limite dei ventiquattro mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Art.19. Apposizione del termine e durata massima

Successione 24 mesi (NO x ipotesi CC, NO x stagionali «tabellati»)

TD + STD ≤ 24 mesi

TD + STD > 24 mesi =
trasformazione TIND

3. Fermo quanto disposto al comma 2, un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di **dodici mesi**, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione.

Art.19. Apposizione del termine e durata massima

Ultima cartuccia: c/o ITL

(*) vedi slide successive

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

1. Sgusciatura delle mandorle.
2. Scuotitura, raccolta e sgranatura delle pine.
3. Raccolta e conservazione dei prodotti sottobosco (funghi, tartufi, fragole, lamponi, mirtilli, ecc.).
4. Raccolta e spremitura delle olive.
5. Produzione del vino comune (raccolta, trasporto, pigiatura dell'uva, torchiatura delle vinacce, cottura del mosto, travasamento del vino).
6. Monda e trapianto, taglio e raccolta del riso.
7. Motoaratura, mietitura, trebbiatura meccanica dei cereali e pressatura dei foraggi.
8. Lavorazione del falasco.
9. Lavorazione del sommacco.
10. Maciullazione e stigliatura della canapa

ATTIVITA' STAGIONALI
«TABELLATE»
Dpr 1525/1963

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

**ATTIVITA' STAGIONALI «TABELLATE»
Dpr 1525/1963**

11. Allevamento bachi, cernita, ammasso e stufatura dei bozzoli.
12. Ammasso, sgranatura, legatura, macerazione e stesa all'aperto del lino.
13. Taglio delle erbe palustri, diserbo dei canali, riordinamento scoline delle opere consortili di bonifica.
14. Raccolta, infilzatura ed essiccamento della foglia del tabacco allo stato verde.
15. Cernita e condizionamento in colli della foglia di tabacco allo stato secco.
16. Taglio dei boschi, per il personale addetto all'abbattimento delle piante per legname da opera, alle operazioni per la preparazione della legna da ardere, alle operazioni di carbonizzazione nonché alle relative operazioni di trasporto.
17. Diradamento, raccolta e trasporto delle barbabietole da zucchero.
18. Scorzatura e marinatura del pesce.

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

19. Salatura e marinatura del pesce.

20. Pesca e lavorazione del tonno.

21. Lavorazione delle sardine sott'olio (per le aziende che esercitano solo tale attività).

22. Lavorazione delle carni suine.

23. Produzione di formaggi in caseifici che lavorano esclusivamente latte ovino.

24. Lavorazione industriale di frutta, ortaggi e legumi per la fabbricazione di prodotti conservati e di bevande (limitatamente al personale assunto nel periodo di lavorazione del prodotto fresco), nonché fabbricazione dei relativi contenitori .

25. Produzione di liquirizia.

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

26. Estrazione dell'olio dalle sanse e sua raffinazione.
27. Estrazione dell'olio dal vinacciolo e sua raffinazione.
28. Estrazione dell'alcool dalle vinacce e dalle mele.
29. Fabbricazione del ghiaccio (durante il periodo estivo).
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
30. Estrazione di essenze da erbe e frutti allo stato fresco.
31. Spiumatura della tiffa.
32. Sgranellatura del cotone.
33. Lavatura della paglia per cappelli.
34. Trattura della seta.
35. Estrazione del tannino.
36. Fabbricazione e confezionamento di specialità dolciarie nei periodi precedenti le festività del Natale e della Pasqua.
37. Cave di alta montagna.

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

38. Montaggio, messa a punto e collaudo di esercizio di impianti per zuccherifici, per fabbriche di conserve alimentari e per attività limitate a campagne stagionali.

39. Fabbricazione dei laterizi con lavorazione a mano o mista a mano e a macchina nelle quali si faccia uso di essiccatoi all'aperto.

40. Cernita insaccamento delle castagne.

41. Sgusciatura ed insaccamento delle nocciole.

42. Raccolta, cernita, spedizione di prodotti ortofrutticoli freschi e fabbricazione dei relativi imballaggi.

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

43. Raccolta, cernita, confezione e spedizione di uve da tavola e da esportazione.

44. Lavaggio e imballaggio della lana.

45. Fiere ed esposizioni.

46. Lavori preparatori della campagna salifera sfangamento canali, ripristino arginature mungitura e clindratura caselle salanti, sistemazione aie di stagionatura, salinazione movimento di acque, raccolta del sale.

47. Spalatura della neve.

48. Attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore **a settanta giorni continuativi** o a **centoventi** giorni non continuativi

Elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro

49. Preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita.

50. Attività del personale addetto alle arene cinematografiche estive.

51. Attività del personale assunto direttamente per corsi di insegnamento professionale di breve durata e soltanto per lo svolgimento di detti corsi.

52. Conduzione delle caldaie per il riscaldamento dei fabbricati

4. Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di **effetto se non risulta da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

5. Il datore di lavoro informa i lavoratori a tempo determinato, nonché le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria, circa i posti vacanti che si rendono disponibili nell'impresa, secondo le modalità definite dai contratti collettivi.

Forma scritta «ab sustantiam»
(tranne che per contratti < 12 gg)

Da consegnare al lavoratore entro 5 gg.

Non basta riportare *sic et simpliciter* le causali, bisogna specificarle.

In caso di RINNOVO → SEMPRE
In caso di PROROGA → Solo se il termine COMPLESSIVO supera i 12 mesi

Art. 20. Divieti

1. L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

2. **In caso di violazione** dei divieti di cui al comma 1, il contratto **si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**

Norma tanto «pericolosa» quanto sottovalutata, soprattutto in relazione all'ipotesi sub d)



Art.21. Proroghe e rinnovi

01. Il contratto può essere **rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1**. Il contratto può essere **prorogato liberamente** nei **primi dodici mesi** e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. In caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

← Il rinnova
sconta subito
l'obbligo di
causale

**Ma cosa si
intende per
«rinnovo» ?**

1. **Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore**, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di **quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti**. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

← Proroga da 5 a 4

2. Qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro **dieci** giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero **venti** giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle **attività stagionali** individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525.

← Stop & go

3. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle **imprese start-up innovative** di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite.

Start-up innovative

Non si applica l'art.21!

(proroghe >12 mesi con causale, rinnovi con causale, nr. proroghe, stop & go)

Esenzione per 4 anni (*)

(*) Vale anche per la percentuale del 20% di TD (vedi infra)

Art.22. Continuazione del rapporto oltre la scadenza del termine

1. Fermi i limiti di durata massima di cui all'articolo 19, se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20 per cento fino al decimo giorno successivo e al 40 per cento per ciascun giorno ulteriore.

2. Qualora il rapporto di lavoro **continui oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.**

Confermata la c.d. «coda contrattuale»

Maggiorazione retributiva «pesante»

Istituto poco praticato

→ MOLTO interessante per RISPARIARE le proroghe!

Trasformazione a Tempo indeterminato se si prolunga oltre la scadenza (30 o 50 gg.)

1. Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al **20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un 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 dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Sono **esenti dal limite di cui al comma 1**, nonché da eventuali **limitazioni quantitative previste da contratti collettivi**, i contratti a tempo determinato conclusi:

a) *nella fase di avvio di **nuove attività**, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;*

b) *da imprese **start-up innovative** di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;*

c) *per lo svolgimento delle **attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;***

d) *per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;*

e) *per **sostituzione** di lavoratori assenti;*

f) *con lavoratori di età **superiore a 50 anni.***

Art. 23. Numero complessivo di contratti a tempo determinato

Confermato il 20%.

Esenzioni (anche se il limite deriva dal CC)

3. Il **limite percentuale** di cui al comma 1 non si applica, inoltre, ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati tra università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, tra istituti della cultura di appartenenza statale ovvero enti, pubblici e privati derivanti da trasformazione di precedenti enti pubblici, vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo, ad esclusione delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, e lavoratori impiegati per soddisfare esigenze temporanee legate alla realizzazione di mostre, eventi e manifestazioni di interesse culturale. I contratti di lavoro a tempo determinato che hanno ad oggetto in via esclusiva lo svolgimento di attività di ricerca scientifica possono avere durata pari a quella del progetto di ricerca al quale si riferiscono.

4. In caso di violazione del **limite percentuale** di cui al comma 1, **restando esclusa la trasformazione** dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

Sanzioni

(esclusa la trasformazione a tempo indeterminato)

Limite percentuale <>
limite quantitativo

5. I contratti collettivi definiscono modalità e contenuti delle informazioni da rendere alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria dei lavoratori in merito all'utilizzo del lavoro a tempo determinato.

1. Salvo **diversa disposizione dei contratti collettivi**, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

2. Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni **a tempo determinato** effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

3. Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

4. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro **sei** mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro **tre** mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso **un anno** dalla data di cessazione del rapporto.

Art.24. Diritti di precedenza

3 tipologie:

- 1) Classico: sopra i 6 mesi precedenza nei 12 successivi (se manifestato entro i sei mesi) SOLO a tempo determinato
- 2) Maternità: Uguale a sopra MA vale anche per i rapporti a tempo determinato
- 3) Stagionale: no durata minima, ma manifestato entro i 3 mesi → solo stagionale

Art. 25. Principio di non discriminazione

1. Al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili, intendendosi per tali quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, ed in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a tempo determinato.
2. Nel caso di inosservanza degli obblighi di cui al comma 1, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.

Art. 26. Formazione

1. I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.

Art. 27. Criteri di computo

Il riferimento è il biennio.

1. Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi **due anni**, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

1. L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.

2. Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno a favore del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge n. 604 del 1966. La predetta indennità ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Art. 28. Decadenza e tutele

← 180 gg. per l'impugnativa
180 gg. per presentare ricorso

← Indennità onnicomprensiva tra 2,5 e 12 mensilità

Riduzione dell'indennizzo in casi particolari

3. In presenza di contratti collettivi che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 2 è ridotto alla metà.

Art. 29. Esclusioni e discipline specifiche

1. Sono esclusi dal campo di applicazione del presente capo, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi **dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991;**

b) i rapporti di lavoro tra i **datori di lavoro dell'agricoltura** e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;

c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Ipotesi ormai in via di estinzione

Lavoratori “agricoli”

2. Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo:

a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i **dirigenti**, che non possono avere una durata superiore a cinque anni, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;

Dirigenti

b) i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a **tre giorni**, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;

Contratti di breve durata

c) i contratti a tempo determinato stipulati con il **personale docente ed ATA** per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;

Personale scolastico

d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240.

Personale accademico delle università

No causali, No 24 mesi, No contratto c/o ITL

3. Al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al decreto legislativo 29 giugno 1996, n. 367, non si applicano le disposizioni di cui **all'articolo 19, commi da 1 a 3**, e 21.

Non si applica alle PA (vedi slide successiva)

4. Resta fermo quanto disposto **dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001**.

2. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare **contratti di lavoro subordinato a tempo determinato**, contratti di formazione e lavoro e **contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato**, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per **comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale** e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. **Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali**. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.

Art.35, comma 2, D.Lgs 165/2001

Possono assumere a TD o ricorrere alla somministrazione a TD

Solo per esigenze temporanee e eccezionali

No somministrazione a TD per funzioni direttive e dirigenziali

Art. 1, comma 2 D.L. 87/2018

Regime transitorio

Art. 1. Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

1. *omissis*

.....

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali ~~[dei contratti in corso alla medesima data]~~ **successivi al 31 ottobre 2018.**

4 regimi (vedi slide successiva)

3. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 e 3, non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Non buttare via il vecchio testo ante-dignità. Serve per la disciplina della PA

4 regimi transitori

(Data di stipula contratto a TD)

Fino al 14.07.2018	Dal 14.07.2018 al 11.08.2018	Dal 12.08.2018 al 31.10.2018	Dal 1° novembre 2018
No causali 5 proroghe No causali per proroghe No causali per rinnovi Max 36 mesi No 0,5% in caso di rinnovo	Obbligo causali > 12 mesi 4 proroghe Si causali per proroghe >12 mesi SI causali per rinnovi Max 24 mesi Si 0,5% in caso di rinnovo	Obbligo causali > 12 mesi 5 proroghe No causali per proroghe No causali per rinnovi Max 36 mesi Si 0,5% in caso di rinnovo	Obbligo causali > 12 mesi 4 proroghe Si causali per proroghe > 12 mesi Si causali per rinnovi Max 24 mesi Si 0,5% in caso di rinnovo

Come si determina il periodo transitorio

- i contratti stipulati ante 14 luglio 2018 e prorogati e/o rinnovati tra il 14 luglio e l'10 agosto 2018:



- la Corte di cassazione (Cass. 10 maggio 2016, n. 9386) ha ritenuto che l'effetto *ex tunc* (e non *ex nunc* come ordinariamente dovrebbe essere) degli emendamenti contenuti nella legge di conversione si produce se si tratta di emendamenti soppressivi o sostitutivi.
- IN QUESTO CASO?

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Capo IV – Somministrazione di lavoro

Art. 30. Definizione

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, **a tempo indeterminato o determinato**, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Art. 31. Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

Staff leasing

1. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il **20 per cento** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un 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 a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato **esclusivamente** i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

2. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e **fermo restando il limite disposto dall'articolo 23**, 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 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 stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. E' in ogni caso **esente** da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, 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 dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

SOMMINISTRAZIONE A T.D.

SRD + TD ≤ 30%

Però TD ≤ 20%

Quindi:

SI: 18% TD + 12% STD

NO: 25% TD + 5% STD

Quindi?

Vedi oltre



ESEMPI

- CCNL PREVEDE LIMITE TEMPO DETERMINATO (25%)
- CCNL NON PREVEDE LIMITE DELLA SOMMINISTRAZIONE
Quante assunzioni a termine? 25%
Quanti somministrati? 5% (se hai già sfruttato il 25% dei t.d) o 30% se non ci sono td
- CCNL PREVEDE LIMITE TEMPO DETERMINATO (25%)
- CCNL PREVEDE LIMITE DELLA SOMMINISTRAZIONE (28%)
Quante assunzioni a termine? 25%
Quanti somministrati? 3% (se hai già sfruttato il 25% dei t.d) o 28% se non ci sono td
- CCNL PREVEDE LIMITE TEMPO DETERMINATO + SOMMINISTRAZIONE (28%)
- CCNL NON PREVEDE LIMITE DEL TEMPO (SOLO) DETERMINATO
Quante assunzioni a termine? 28% **(sostituisce sia l'art. 23 che il 31 del D.Lgs. 81/15)**
Quanti somministrati? 0% (se hai già sfruttato il 28% dei t.d) o 28% se non ci sono td
- CCNL NON PREVEDE LIMITE TEMPO DETERMINATO NE' SOMMINISTRAZIONE
Quante assunzioni a termine?? 20%
Quanti somministrati? 10% (se hai già sfruttato il 20% dei t.d) o 30% se non ci sono td

ATTENZIONE!!! Chi sono gli ESCLUSI e quali sono le SANZIONI???

LE ESCLUSIONI DAL COMPUTO: TEMPO DETERMINATO (ART. 23 C.2)

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni.

SOMMINISTRAZIONE (ART. 31 C.2)

2. La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, 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 dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali

LE SANZIONI

TEMPO DETERMINATO (ART. 23 C. 4)

In caso di violazione del limite percentuale di cui al comma 1, restando esclusa la trasformazione dei contratti interessati in contratti a tempo indeterminato, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

a) al 20 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;

b) al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

SOMMINISTRAZIONE (ART. 38 C. 2)

Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione.

Art. 32. Divieti

1. Il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle **stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti o abbia una **durata iniziale non superiore a tre mesi**;
 - c) presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione di lavoro;
 - d) da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Art. 34. Disciplina dei rapporti di lavoro

21/2 = Stop & go

23 = Limiti quantitativi all'assunzione

24 = Diritto di precedenza

1. In caso di assunzione a tempo indeterminato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel contratto di lavoro è determinata l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di essere inviato in missione, nella misura prevista dal contratto collettivo applicabile al somministratore e comunque non inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

2. 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 **articoli 21, comma 2, 23 e 24**. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro 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.

	RAPPORTO TRA SOMMINISTRAZIONE E LAVORATORE	RAPPORTO TRA UTILIZZATORE E SOMMINISTRATO
Nessun Limite	TEMPO INDETERMINATO	STAFF LEASING (Art. 31 C. 1) --> LIMITE 20%
<p>= Tempo determinato</p> <p>1) Causali dopo 12 mesi</p> <p>2) max 24 mesi (con o senza sommatorie)</p> <p>3) divieti (art. 20)</p> <p>4) rinnovi CON causale e proroghe se li superano</p> <p>5) max 4 proroghe</p> <p>6) termine finale flessibile</p> <p>Escluso: 1) Stop&go (art. 21.c2)</p> <p>2) Limiti --> NO LIMITI!!! (art. 23)</p> <p>3) precedenza (art. 24)</p>	TEMPO DETERMINATO	<p>SOMMINISTRAZIONE A TERMINE (Art. 31 C. 2) LIMITE 30% (TEMPI DET + SOMMINISTRAZIONE)</p> <p>Esclusi: Disoccupati / Percettori di NASPI da almeno 6 mesi</p> <p>Svantaggiati / Molto svantaggiati</p>

Art. 38-bis. Somministrazione fraudolenta

Ripristinata la fattispecie ex
art.28/276 abrogata dal l'art.55 del
D.Lgs 81/2015

Come si concilia con l'art.1 del
D.Lgs 8/2016 ?

Art. 1. *Depenalizzazione di reati puniti
con la sola pena pecuniaria ed
esclusioni*

1. Non costituiscono reato e sono
soggette alla sanzione amministrativa
del pagamento di una somma di
denaro tutte le violazioni per le quali è
prevista la sola pena della multa o
dell'ammenda.

1. Ferme restando le sanzioni di cui
all'articolo 18 del decreto legislativo 10
settembre 2003, n. 276, 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.



LE ALTRE NOVITA'

Art. 3. incremento contribuzione contratto a tempo determinato

- 2. All'articolo 2, comma 28, della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: *«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. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico».*

Aumento di 0,5% della contribuzione sui contratti a termine (1,40%) ad ogni rinnovo.

Si cumula o si riparte da 1,4 ?

NB. L'aumento si applica fin da subito (dal 14.07) non essendo compreso nel regime transitorio, il quale considera l'art.1, comma 1, e non l'art.3



Vedi slide successive

28. Con effetto sui periodi contributivi di cui al comma 25, ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. **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. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico.**

29. Il contributo addizionale di cui al comma 28 non si applica:

a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;

b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al *decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525*, nonché, per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, di quelle definite dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Alle minori entrate derivanti dall'attuazione della presente disposizione, valutate in 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2013, 2014 e 2015, si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'*articolo 24, comma 27, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 22 dicembre 2011, n. 214*;

c) agli apprendisti;

d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'*articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, e successive modificazioni.

30. Il contributo addizionale di cui al comma 28 è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

Art. 3. Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato

Disposizioni complete contenute nella Legge Fornero (art.2, commi 28, 29 e 30)

«PROROGA» ESONERO 50% UNDER 35

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privato che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

2. L'esonero di cui al comma 1 spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

3. 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 del presente decreto, sono stabilite le **modalità di fruizione** dell'esonero di cui al comma 1.

Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Si ripropone in sostanza l'agevolazione ex comma 100 e ss della legge 205/2017.

Ma con una norma a sé stante



Art. 1 - Comma 100 Legge 205/2017



100. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) nel limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile



1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privato che negli anni **2019 e 2020** assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Stralcio Legge 205/2017

101. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 103. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile


Stralcio Legge 205/2017

102. Limitatamente alle assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2018, l'esonero è riconosciuto in riferimento ai soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, ferme restando le condizioni di cui al comma 101.

103. Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni.

Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Stralcio Legge 205/2017



**N.B. Nella norma
riproposta nel
decreto dignità tali
vincoli non sono
stati riproposti**

104. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'*articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150*, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, **nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.**

105. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 100, **effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.** Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del comma 103.

Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Stralcio Legge 205/2017

106. L'esonero di cui al comma 100 si applica, per un periodo massimo di dodici mesi, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il trentesimo anno di età alla data della prosecuzione. In tal caso, l'esonero è applicato a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza del beneficio contributivo di cui all'*articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81*. Non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105.

107. L'esonero di cui al comma 100 si applica, alle condizioni e con le modalità di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115, anche nei casi di conversione, successiva alla data di entrata in vigore della presente legge, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.

Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Stralcio Legge 205/2017

108. L'esonero di cui al comma 100 è elevato alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al *decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23*, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'*articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107*, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del *decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226*, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del *decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008*, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;


b) studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Art. 1-bis. Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile

Stralcio Legge 205/2017

Art. 1 - Comma 114

114. L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 **non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato**. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.



N.B. Nella norma riproposta nel decreto dignità tali esclusioni non sono state riproposte

NOVITA' SULLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

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

1. All'articolo 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 8, alinea, dopo le parole: «rese dai seguenti soggetti» sono aggiunte le seguenti: «, **purché i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, autocertifichino la relativa condizione**»;

b) dopo il comma 8 è inserito il seguente:

«8-bis. Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma informatica di cui al comma 9, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli»;

c) al comma 14, lettera a), sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «, **ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori**»;

d) al comma 15:

1) al primo periodo, dopo le parole: «di cui al comma 6, lettera b), versa» sono inserite le seguenti: «, **anche tramite un intermediario di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore**»;

2) al secondo periodo sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «**a favore dell'INPS**»;

Estensione alle
imprese turistiche
fino a 8
dipendenti

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

f) al comma 19, dopo il secondo periodo sono inseriti i seguenti: **«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 quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore»;**

g) al comma 20, secondo periodo, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: **«, salvo che la violazione del comma 14 da parte dell'imprenditore agricolo non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica INPS dai prestatori di cui al comma 8».**

Ripristino su opzione del prestatore) della modalità cartacea (presso le Poste)

NOVITA' SULL'INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

Art. 3. Indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato

- 1. All'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, le parole «non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità» sono sostituite dalle seguenti: **«non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità»**.
- 1-bis All'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, le parole: «non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità» sono sostituite dalle seguenti: **«non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità»**. Alle minori entrate derivanti dal presente comma, valutate in 0,27 milioni di euro per l'anno 2018, in 1,11 milioni di euro per l'anno 2019, in 1,16 milioni di euro per l'anno 2020 e in 1,15 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2021, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Norma	Regime 100%	Regime 50%
Art.3 co.1	2 (min 6- max 36)	1 (min.3 – max 6)
Art.4 co.2	1 (min 1 -max 12)	0,5 (min. 0,5 – max 6)
Art.6, co1	1 (min 3 - max 27)	0,5 (min. 1,5 – max 6)