



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 32 2018

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi il seguente argomento:

LA LEGGE DI CONVERSIONE DEL DECRETO DIGNITÀ'

In data **7 agosto 2018** il Senato della Repubblica ha **approvato in via definitiva il Decreto Legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità)**. La Legge di Conversione entrerà in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Di seguito vi riportiamo delle utili tabelle che riepilogano alcune delle norme introdotte.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

La Legge di conversione ha introdotto un **periodo transitorio (fino al 31 Ottobre 2018) durante il quale le proroghe ed i rinnovi non necessiteranno di causali**.

Tutti noi ci siamo chiesti quindi che regime applicare alle proroghe ed ai rinnovi intervenuti nel periodo intercorrente tra il 14 luglio 2018 (periodo di vigenza del DL Dignità) e la data di entrata in vigore della Legge di Conversione. Con causale o acausale? La dottrina prevalente reputa che **le proroghe ed i rinnovi dall'entrata in vigore del decreto Dignità a quello della relativa legge di conversione siano teoricamente soggette alla disciplina delle causali, di fatto tali causali non saranno oggetto di verifica**.

Tabella A

DURATA MASSIMA:

12 mesi	Contratto acausale
24 mesi	Contratto con casuale. Causali ammesse: <ol style="list-style-type: none">1. esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività2. per esigenze di sostituzione di altri lavoratori;3. esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Tabella B

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:**

- 24 mesi

➔ in caso di superamento il rapporto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data

	di tale superamento
NB:	
<ul style="list-style-type: none"> • I contratti collettivi possono prevedere un limite superiore; • Sono escluse le attività stagionali. 	



Studio Filippi è a disposizione per assisterVi negli incontri sindacali finalizzati a sottoscrivere accordi aziendali per l'innalzamento di tale tetto di 24 mesi.

Tabella C	
RINNOVI:	
Rinnovi effettuati fino al 31 ottobre 2018:	acasuale
Rinnovi effettuati dopo il 31 ottobre 2018:	solo con causale (vedi causali Tab. A)

Tabella D	
PROROGHE	
Nei primi 12 mesi	acasuale
Dopo i 12 mesi, se prorogato entro il 31 Ottobre 2018	acasuale
Dopo i 12 mesi, se prorogato dopo il 31 Ottobre 2018	solo con causale (vedi causali Tab. A)
NB. Proroghe massime: 4	

Incremento contribuzione contratto a termine:

Viene confermato il disposto del decreto Dignità, pertanto **l'aliquota aggiuntiva per i contratti a termine pari all'1,4% risulta incrementata di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE

La Legge di conversione estende anche agli anni 2019 e 2020 la possibilità di fruire dell'esonero contributivo per le assunzioni di soggetti fino a 35 anni di età.

Quindi spetta:

- un esonero contributivo nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (ma nel limite annuo di 3.000 euro, riparametrati e applicati su base mensile).
- per i datori di lavoro privati che assumono, negli anni 2019 e 2020,
- con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti,
- lavoratori di età inferiore a 35 anni,
- che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro.

In ogni caso, attendiamo indicazioni operative da parte degli enti preposti.

ESTENSIONE DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

La Legge di conversione interviene anche sulle prestazioni occasionali.

L'intervento del Legislatore mira a estendere la possibilità di utilizzo delle prestazioni occasionali specialmente nei settori del turismo e dell'agricoltura.

Infatti, in deroga al vincolo generale che vede le prestazioni occasionali non fruibili da parte degli utilizzatori che impiegano più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, **per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano in ambito turistico** il limite viene portato a **8 lavoratori** a tempo indeterminato, **a condizione che le prestazioni siano svolte da:**

- pensionati;
- giovani studenti con meno di 25 anni di età;
- disoccupati;
- percettori di prestazioni integrative del reddito.

Altra novità riguarda la comunicazione preventiva:

Mentre la generalità dei committenti devono indicare la data e l'ora di inizio e di fine di ogni prestazione occasionale, gli **imprenditori agricoli, le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nell'ambito del turismo**, nonché gli enti locali, dovranno indicare "la data di inizio e il monte orario complessivo presunto, con riferimento ad un arco temporale **non superiore a dieci giorni**".

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In relazione a quanto previsto in merito all'indennità di licenziamento, la Legge di Conversione conferma quanto introdotto dalla modifica dal Decreto Dignità.

Ricordiamo, nello specifico, che sono stati **modificati gli importi minimi e massimi che verranno richiesti al datore di lavoro in caso di licenziamento ritenuto illegittimo:**

NUOVI MINIMI E MASSIMI PER LICENZIAMENTO:	
Minimo	6 mensilità
Massimo	36 mensilità

Sono inoltre stati modificati i valori minimi e massimi in caso di **offerta conciliativa (C.d. Conciliazione Standard):**

NUOVI MINIMI E MASSIMI PER CONCILIAZIONE STANDARD:	
Minimo	3 mensilità (prima era 2)
Massimo	27 mensilità (prima era 18)

09 agosto 2018

I migliori saluti.
Lucia Dott.ssa Filippi

Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale, Due diligence, Sviluppo risorse umane

Questa comunicazione ha lo scopo di fornirti informazioni da parte del nostro Studio.

Ai sensi dell'art. 22 del Regolamento UE 2106/679 ti informiamo che hai il diritto di revocare in qualsiasi momento il consenso al trattamento dei dati, pertanto potrai inviarci una mail all'indirizzo neqoilconsenso@studio-filippi.it con scritto "Cancellami".

Ai sensi del Regolamento UE 2016/679 sulla protezione dei dati personali delle persone fisiche le informazioni contenute nel presente messaggio e in qualsiasi allegato sono di carattere confidenziali ed esclusivamente per l'uso dei destinatari previsti. Se avessi ricevuto questo messaggio per errore, la informiamo che in base al regolamento di cui sopra e all'art. 616 c.p., qualsiasi uso, divulgazione, distribuzione o riproduzione dei contenuti è severamente proibito. Si prega di inviare una notifica al mittente e quindi eliminare il messaggio (inclusi gli allegati) dal proprio sistema senza leggere alcun contenuto. Pursuant to EU Regulation 2016/679 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data, the information contained in this message and in any attachment is confidential and exclusively for the use of the intended recipients. If you have received this message by mistake, we inform you that according to the aforementioned regulation and to art. 616 c.p., any use, disclosure, distribution or reproduction of the contents is strictly prohibited. Please give notification to the sender and then delete the message (including the enclosures) from your system without reading any of the contents.

