



News Letter N.2 2018 del 25/07/2018

Decreto Dignità - Nuova disciplina del contratto a tempo determinato e somministrazione

È stato pubblicato da poco il testo definitivo del Decreto Dignità, con cui il Ministero del Lavoro si appresta a dare nuove regole di definizione su alcune tematiche dello svolgimento del rapporto di lavoro di grande importanza.

I temi trattati dal decreto in commento (in calce all'articolo è presente il testo integrale scaricabile) sono essenzialmente tre in materia di rapporti di lavoro:

- Indennità risarcitoria in caso di licenziamento illegittimo del lavoratore
- Nuova disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato
- Equiparazione della somministrazione di lavoro al contratto a termine

Indennità in caso di licenziamento

L'indennità originariamente prevista dal Decreto Legislativo 23/2015 nei casi in cui il giudice accerti che un licenziamento sia avvenuto in assenza di giusta causa o giustificato motivo, viene inasprita. Il limite minimo infatti, in forza del Decreto in commento, passerà da 4 a 6 mensilità mentre l'indennità massima riconoscibile si attesterà a 36 mensilità invece che 24.

Contratto a Termine

I cambiamenti maggiori, meritevoli di urgenza d'intervento Governativo, riguardano la disciplina del contratto a termine, i quali tornano alla regolamentazione (in parte modificata) previgente all'entrata in vigore del Decreto Legislativo 81/2015.

Secondo la nuova disciplina, il contratto a tempo determinato, generalmente, non potrà eccedere da durata di 12 mesi, e sarà possibile avviarlo in questi termini anche in assenza di specifiche cause. Diversamente, sarà possibile apporre un termine di durata massima di 24 mesi ma solo in presenza di una delle seguenti condizioni:

- Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori.
- Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria;

Fermo restando che la durata massima complessiva del contratto a termine non potrà eccedere i 24 mesi anche in caso di proroghe o rinnovi, il numero massimo di proroghe attuabili viene ridotta 4.

L'utilizzo delle proroghe richiede il rispetto delle causali sopraindicate quando la durata del contratto si estenda oltre i 12 mesi. Ciò vuol dire che in un contratto a termine di 6 mesi, non viene richiesto il rispetto delle "causali" e non saranno necessarie neppure in caso di una proroga a 6 mesi (fino a 12 mesi),

diversamente in caso di una nuova proroga di 6 mesi che estenda la durata complessiva a 18 mesi, sarà necessario solo per quest'ultima proroga la presenza delle specifiche esigenze previste dalle causali.

In forza delle nuove disposizioni, a decorre da un'ipotetica 5 proroga, il contratto di lavoro si intende a tempo indeterminato. I termini d'impugnazione di un contratto a termine vengono poi "allungati" a 180 giorni (rispetto ai precedenti 120).

Le risposte al rebus contratto a termine:

Un contratto a termine di 12 mesi potrà essere avviato liberamente in assenza di motivazioni.

Un contratto a termine di 13 mesi necessiterà invece il rispetto delle motivazioni specifiche dalla sottoscrizione.

Un contratto a termine può durare al massimo 24 mesi, ed essere prorogato per un massimo di 4 volte.

Ogni proroga, decorrente dal 12 mese (e un giorno) in poi richiede il rispetto delle motivazioni specifiche.

Contribuzione

Anche sul tema contribuzione applicabile vengono apportate delle modifiche penalizzanti rispetto all'uso di contratti a tempo determinato. È previsto infatti che il valore del contributo addizionale ASPI (ora NASPI) cui sono tenute le aziende per il ricorso al contratto a tempo determinato, in forza di quanto previsto dalla Legge 92/2012, pari al 1,4% venga maggiorato dello 0,5% in conseguenza di ogni una delle 4 proroghe applicabili, e ciò indipendentemente dal momento in cui le stesse avvengano (entro i 12 mesi o dopo).

Risultato:

Aggravio del costo d'impiego del lavoro a termine che da 1.4% può arrivare da un massimo del 3.4%.

Esempio:

Contratto iniziale a termine 12 mesi – Aspi 1.4% - no rispetto causali

Proroga 6 mesi (18 mesi) – Aspi 1.4%+0.5% - si rispetto causali

Proroga 3 mesi (21 mesi) – Aspi 1.4%+0.5%+0.5% - si rispetto causali

Proroga 3 mesi (24 mesi) – Aspi 1.4%+0.5%+0.5%+0.5% - si rispetto causali

Somministrazione

Anche sul capitolo somministrazione la mano del Governo si è fatta sentire, viene disposta infatti la sostanziale equiparazione della somministrazione al contratto al termine. È quanto disposto dall'articolo 2 del Decreto Dignità che in tal modo, Modifica quanto disposto dall'articolo 34 del Decreto Legislativo 81/2015. Per la somministrazione a tempo determinato, si applicano infatti per intero le nuove regole previste per il tempo determinato, con alcune eccezioni:

- Proroghe applicabili massimo 6
- Esclusione dal limite del 20% forza lavoro
- Esclusione dai limiti previsti dal diritto di precedenza

Esclusioni ed Entrata in Vigore

Il Decreto così come licenziato dal Governo, avrà forza di legge dal momento della Pubblicazione in Gazzetta ufficiale (**14/07/2018**), e produrrà effetti per un massimo di 60 giorni, periodo durante il quale il Parlamento dovrà approvarlo in Legge.

Gli effetti della nuova regolamentazione si applicheranno a:

- Tutti i contratti a termine avviati successivamente all'entrata in vigore del provvedimento.
- Per tutte le proroghe avvenute dalla data di entrata in vigore del provvedimento, indipendentemente dall'inizio e dalla durata originaria del contratto.

Sulle esclusioni, tra le righe, ne emerge una importantissima: la nuova disciplina dei contratti a termine non si applicherà ai contratti sottoscritti dalla Pubblica Amministrazione ma riguarderà solo le aziende del settore privato.

Scarica qui il testo integrale del [Decreto Dignità](#) pubblicato in Gazzetta Ufficiale

Dichiarazione Preventiva di Agevolazione

Nuovi adempimenti in vista per le aziende che intendono usufruire di benefici normativi e contributivi previsti dalla legislazione sociale. Lo rende noto l'INPS con il messaggio [n.2648 del 02/07/2018](#) attraverso il quale introduce l'obbligo di presentazione della Dichiarazione Preventiva di Agevolazione (DPA).

La nuova dichiarazione, obbligatoria a decorrere dal 09/07/2018, sarà utile alla verifica del rispetto della regolarità contributiva ai della fruizione dei benefici e normativi previsti dall'ordinamento nazionale.

Cosa Cambia?

Ad oggi le aziende interessate a beneficiare di misure agevolative nei rapporti di lavoro erano tenute, e ancora lo sono, al rispetto della regolarità contributiva. Con la Dichiarazione Preventiva di Agevolazione, si sposta semplicemente il momento in cui la verifica viene effettuata.

Ad oggi in fatti, la verifica dei flussi Uniemens e della relativa presenza di un DURC regolare avviene in tempi diversi, o meglio, è plausibile se non certo che le Denunce Uniemens interessate da incentivi partano ben prima del rilascio di un DURC, il quale spesso viene rilasciato, con efficacia ora per allora, con molto tempo di distanza dal momento della richiesta. L'esito della verifica comporta il diritto o meno alla fruizione dei benefici e una definizione di DURC negativo, comporta la restituzione dei benefici indebitamente fruiti.

Dal 09/07/2018 attraverso la Dichiarazione Preventiva di Agevolazione (DPA) sarà invece possibile allineare dal punto di vista temporale la necessità di ottenere un DURC regolare con la fruizione di agevolazioni contributive. Sarà possibile così evitare la concessione di benefici ad aziende potenzialmente "non in regola" rispetto gli adempimenti contributivi.

Come Funziona?

La Dichiarazione Preventiva di Agevolazione (DPA) sarà attiva dal giorno 09/07/2018 e sarà compilabile tramite i servizi per le aziende messi a disposizione dall'INPS attraverso il sistema Dichiarazioni Responsabilità Del Contribuente. All'interno della richiesta il datore di lavoro indicherà la matricola oggetto di verifica, ed i mesi per cui si intende beneficiare della misura agevolativa.

L'istanza così inviata attiverà un'interrogazione del sistema DURC on line e comporterà il controllo dei dati disponibili. Se esiste già un DURC regolare, l'applicazione DPA restituirà tale esito all'istanza in modo da permettere l'invio dei flussi Uniemens in presenza di un DURC regolare. In caso invece non sia presente alcun DURC, il sistema genererà una nuova istanza di regolarità, che seguirà l'iter previsto (verifica – aggiustamento di eventuali pendenze – rilascio Durc positivo).

Il numero di mesi di beneficio

Per ogni mese indicato all'interno della DPA il sistema verificherà la presenza di un DURC regolare, ed in corrispondenza dell'ultimo mese, invierà un messaggio di "alert" con cui si ricorda all'azienda la scadenza del periodo.

La regolarità, naturalmente si estende a tutta la posizione aziendale ed interessa tutti i lavoratori per cui l'azienda percepisce incentivi. Questo vuol dire che non sarà necessario effettuare una DPA per ogni lavoratore, ma basterà essere "coperti" dai mesi indicati in DPA per cui il sistema rileverà la presenza di un DURC regolare.

Conguagli 730/2018 – Cessati e Diniego

Per i sostituti d'imposta si avvicina l'inizio del periodo delle effettuazioni dei conguagli da 730 ed è bene riordinare le regole per tutti coloro che le effettueranno.

Come precisato con la circolare 4/E del 12/03/2018 per le effettuazioni di conguaglio a partire dal mese di luglio il sostituto deve tener conto del risultato contabile rappresentato dalla somma algebrica di tutte le imposte a debito e a credito relative al dichiarante e al coniuge (in caso di dichiarazione congiunta), scaturite dalla liquidazione della dichiarazione 730. Tale indicazione è indicata nella casella "Conguaglio da effettuare nel mese di luglio" del modello 730-4 nella parte in basso della sezione "ESITI DELLA LIQUIDAZIONE MOD. 730 ORDINARIO".

Ecco un esempio di compilazione in presenza di una dichiarazione congiunta con importi a debito ed a credito.

ESITI DELLA LIQUIDAZIONE MOD. 730 ORDINARIO					
	Codice	Dichiarante	Codice	Coniuge	Totale
IMPORTO IRPEF DA TRATTENERE		.00		.00	.00
IMPORTO IRPEF DA RIMBORSARE		555.00		50.00	605.00
IMPORTO ADDIZIONALE REGIONALE ALL'IRPEF DA TRATTENERE		.00		.00	.00
IMPORTO ADDIZIONALE REGIONALE ALL'IRPEF DA RIMBORSARE		.00		.00	.00
IMPORTO ADDIZIONALE COMUNALE ALL'IRPEF DA TRATTENERE		.00		.00	.00
IMPORTO ADDIZIONALE COMUNALE ALL'IRPEF DA RIMBORSARE		.00		.00	.00
PRIMA RATA DI ACCONTO IRPEF PER IL 2017		.00		.00	.00
SECONDA O UNICA RATA DI ACCONTO IRPEF PER IL 2017		.00		.00	.00
ACCONTO DEL 20% SUI REDDITI A TASSAZIONE SEPARATA		.00		.00	.00
ACCONTO ADDIZIONALE COMUNALE IRPEF PER IL 2017		.00	H501	80.00	80.00
IMPOSTA SOSTITUTIVA PREMI DI RISULTATO		.00		.00	.00
CEDOLARE SECCA LOCAZIONI DA TRATTENERE		.00		.00	.00
CEDOLARE SECCA LOCAZIONI DA RIMBORSARE		.00		.00	.00
PRIMA RATA DI ACCONTO CEDOLARE SECCA PER 2017		.00		.00	.00
SECONDA O UNICA RATA DI ACCONTO CEDOLARE SECCA PER 2017		.00		.00	.00
CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA' DA TRATTENERE		.00		.00	.00
CONGUAGLIO DA EFFETTUARE NEL MESE DI LUGLIO (Agosto o Settembre per i pensionati)	Importo da rimborsare	525.00	Importo da trattenerne	.00	Numero rate

A quali dipendenti effettuare le operazioni di conguaglio?

Il sostituto di imposta è tenuto a conguagliare il risultato contabile del modello 730-4 ricevuto con le retribuzioni erogate a partire della mensilità di luglio per tutti i dipendenti in forza e/o cessati dopo l'avvio della presentazione del modello 730. Nello specifico ricorda la circolare sopra menzionata che il sostituto è tenuto, mediante una comunicazione di diniego, a restituire immediatamente ai Caf o ai professionisti abilitati i modelli 730-4 relativi ai dipendenti per i quali non sono tenuti ad effettuare le operazioni di conguaglio per uno dei motivi espressamente indicato:

Nel caso in cui il rapporto di lavoro con il contribuente non sia mai esistito;

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato prima presentazione del modello 730 (1 aprile), ossia cessato entro il 31/03.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato dopo l'avvio della presentazione del modello 730 ma prima dell'effettuazione o del completamento delle operazioni di conguaglio e comunque in tutti i casi di assenza di retribuzione per aspettativa o altra causale analoga, il sostituto non effettua i conguagli a debito e comunica tempestivamente ai contribuenti gli importi che in autonomia devono versare all'erario, mentre per i conguagli a credito il sostituto è tenuto ad operare i rimborsi spettanti attingendo dalla capienza del monte ritenute mensili (comprensivo dei debiti 730) relativi agli altri dipendenti. In caso di incapienza del monte ritenute del mese il sostituto procederà a rimborsare gli importi spettanti in percentuale uguale per tutti i contribuenti spostando al mese o ai mesi successivi la parte di rimborso residuo.

Stop al contante: sulle sanzioni i chiarimenti dell'Ispektorato

Con nota n. 5828 del 4 luglio scorso l'Ispektorato Nazionale del Lavoro fornisce ai propri organi di vigilanza indicazioni in merito al calcolo della sanzione amministrativa prevista per chi viola il divieto all'uso del contante per il pagamento delle retribuzioni.

Dal 1° luglio 2018 sono entrate in vigore le disposizioni contenute nell'articolo 1 commi 910 – 914 della Legge n. 205/2017 (Manovra 2018) che impongono ai datori di lavoro privati di utilizzare mezzi di pagamento alternativi al contante per corrispondere, indipendentemente dall'ammontare, retribuzioni e acconti. Sono coinvolte tutte le forme di lavoro subordinato oltre a co.co.co. e soci lavoratori di cooperative.

Le spettanze potranno essere erogate tramite:

- Bonifico;
- Strumenti di pagamento elettronico;
- Pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- Emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, ad un suo delegato.

L'Ispektorato nella nota in commento chiarisce che rientra tra gli "strumenti di pagamento elettronico" il versamento degli importi su carta di credito prepagata intestata al lavoratore anche qualora la stessa non sia collegata ad un IBAN. In questo caso, si legge nella nota, il datore "dovrà conservare le ricevute di versamento anche ai fini della loro esibizione agli organi di vigilanza".

Per i soci lavoratori di cooperative che intrattengono anche un rapporto di prestito sociale, l'erogazione dello stipendio può avvenire, afferma la nota, attraverso "versamenti sul libretto del prestito aperto presso la medesima cooperativa". Ciò a condizione che:

- Tale modalità di pagamento sia stata richiesta per iscritto dal socio lavoratore;
- Il versamento sia documentato nella "lista pagamenti sul libretto" tenuto a cura dell'Ufficio paghe e attestato dall'Ufficio prestito sociale che verifica l'effettivo accredito il giorno successivo alla sua effettuazione.

L'altro aspetto su cui interviene l'Ispektorato è l'apparato sanzionatorio. Come stabilito dall'art. 1 comma 913 per i datori che non rispettano il divieto è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria compresa tra 1.000 e 5.000 euro. La formulazione del precetto, afferma la nota, lascia intendere che "il regime sanzionatorio sia riferito alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro con la conseguenza che la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione". Ipotizzando che l'inosservanza coinvolga le retribuzioni di giugno 2018 erogate a cinque dipendenti nel mese di luglio, la sanzione in misura ridotta sarà pari a euro 1.666,67 (un terzo del massimo) a prescindere dal numero di stipendi erogati in contanti.

Al contrario, qualora la condotta si protragga per tre mensilità la sanzione in misura ridotta ammonterà a euro 5000 (cioè 1.666,67 * 3 mensilità), indipendentemente dai lavoratori coinvolti.

Assunzioni agevolate per donne vittime di violenza di genere

Al fine di agevolare l'inserimento nel mondo del lavoro di donne che hanno subito violenze di genere, il Legislatore della Legge di Bilancio 2018 (L. n. 208/2015) all'art. 1, co. 220 ha inteso tutelare tale categoria mediante l'introduzione di sgravi contributivi in caso di assunzione a tempo indeterminato nell'anno 2018. Il disposto normativo è stato recentemente adottato per mezzo del Decreto 11 maggio 2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Interno, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2018.

In sostanza, le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, che effettuano nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, nel periodo "1 gennaio 2018 – 31 dicembre 2018", di donne vittime di violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case rifugio, di cui all'articolo 5-bis del Decreto Legge 14 agosto 2013, n. 93, possono usufruire di uno sgravio contributivo fino ad un massimo di 350 euro su base mensile. Si attendono le istruzioni operative dell'INPS.

Violenza di genere

Ma prima di entrare nel dettaglio del Decreto 11 maggio 2018, è opportuno comprendere cosa s'intende per violenza di genere. Con tale termine si indicano tutte quelle condotte di aggressione nei confronti delle donne: dallo stalking fino alle percosse e maltrattamenti.

In particolare, si tratta di qualsiasi atto violento adoperato da una persona per il solo fatto di appartenere al gentil sesso. Rientra nella sfera della violenza di genere ogni forma di prepotenza, sia fisica che psicologica, effettuata nei confronti di una donna considerato che si tratta di persone ritenute più vulnerabili e quindi facilmente aggredibili.

Per venire incontro a queste persone, il Legislatore prevede una serie di norme volte a tutelare e favorire categorie di soggetti deboli.

Sgravi contributivi violenza di genere

In quest'ottica la Legge di Bilancio 2018 (L. n. 205/2017) all'art. 1 co. 220 ha voluto facilitare l'inserimento delle donne vittime di violenza di genere nel mondo del lavoro, stabilendo con Decreto Interministeriale i criteri e le modalità delle assunzioni agevolate.

A distanza di circa sei mesi è giunto in Gazzetta Ufficiale il Decreto 11 maggio 2018, il quale in attuazione al predetto articolato prevede che le cooperative sociali di cui alla legge n. 381/1991 sono esonerate dal versamento dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, fino ad un importo massimo pari a 350 euro su base mensile.

L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre 2018, ed ha una durata massima di 36 mesi. Quindi, nell'arco di un anno si avrà un risparmio contributivo per un massimo di 4.200 euro, che rapportato al triennio porta ad uno sgravio contributivo complessivo di 12.600 euro.

È inoltre necessario che la donna vittima di violenza di genere, sia inserita nei percorsi di protezione, debitamente certificati dai centri di servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio di cui all'art. 5-bis del decreto-legge, n. 93 del 2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 119 del 2013.

Modalità di agevolazione

Ai fini del buon andamento dell'ammissione al beneficio, è necessario che per ciascuna assunzione effettuata le cooperative sociali devono produrre la certificazione del percorso di protezione rilasciata dai servizi sociali del comune di residenza o dai centri anti-violenza o dalle case-rifugio di cui all'art. 5-bis del decreto - legge n. 93 del 2013, convertito, con modificazioni dalla legge n. 119 del 2013.



È bene ricordare, infine, che le agevolazioni sono riconosciute dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande da parte delle cooperative sociali.

Gli articoli del presente numero sono stati sviluppati da:

- Gianfranco Nobis
- Raffaele Morra
- Paolo Ballanti
- Daniele Bonaddio

Per informazioni sulla presente Newsletter potete scriverci tramite i profili LinkedIn e Twitter.

Se avete bisogno di consultare tutti i numeri della nostra newsletter potete consultare la sezione dedicata del sito al presente link <http://www.focus-lavoro.it/news-letter/>

Grazie a tutti e buona lettura dal team di Focus-Lavoro

Focus-lavoro è un sito d'informazione aperto che tratta temi riguardanti il mondo dell'amministrazione del personale e più in generale dell'attività di Payroll. Focus-Lavoro nasce grazie all'ideazione e all'intraprendenza di Raffaele Morra e Gianfranco Nobis. Tutti i contenuti, i post, sono il frutto dell'attività di studio effettuata dagli autori di Focus Lavoro.