



## News Letter N.4 2018 del 30/10/2018

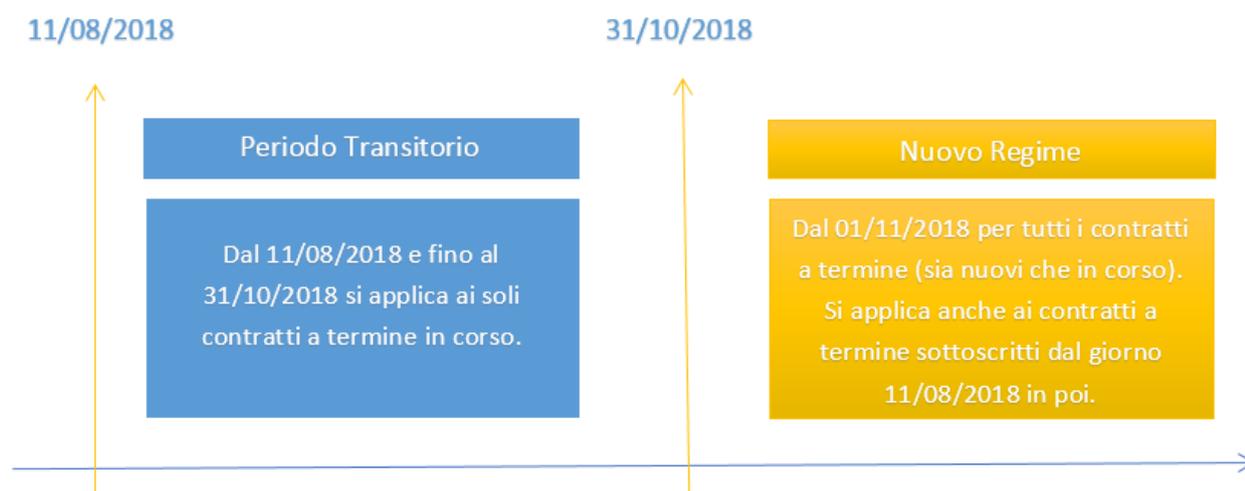
### **Decreto Dignità – Tempi stretti per il regime transitorio**

Cambiano in modo definitivo le regole applicabili al contratto di lavoro a tempo determinato. Lo stesso Decreto, al fine di permettere a lavoratori ed aziende l'assimilazione del nuovo quadro normativo, introduce un periodo transitorio, all'interno del quale vengono neutralizzati i nuovi limiti d'utilizzo per i contratti a termine.

Il regime transitorio, che si estende dal 11/08/2018 (data di entrata in vigore della legge di conversione) e fino a tutto il 31/10/2018, ha come fine quello di posticipare l'entrata a regime delle nuove regole, che dal 01/11/2018 si applicheranno a tutti i contratti a tempo determinato, indipendentemente dalla data di sottoscrizione. Sono soggetti al periodo transitorio i soli contratti in essere dal 11/08/2018 mentre invece non è applicabile ai nuovi contratti sottoscritti da tale data. Al contratto a termine stipulato dal 11/08/2018 sono infatti applicabili immediatamente i nuovi limiti di cui il Decreto.

Tale distinzione scaturisce direttamente dal comma 2 Articolo 1 della legge 96/2018, il quale dispone che *“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 successivi al 31 ottobre 2018”*.

Considerato quanto sopra indicato possiamo riassumere i nuovi regimi applicabili al contratto a termine in base allo schema sotto indicato.



Manca poco tempo o mai al termine periodo transitorio e considerando che le nuove regole si applicano per intero ai contratti stipulati dal 11/08/2018 è possibile sintetizzare l'attuale impianto normativo riservato al contratto di lavoro a tempo determinato secondo quanto di seguito indicato.

### **Cosa cambia il tempo determinato dal 01/11/2018**

**Durata massima:** La durata del contratto a termine non potrà eccedere il limite massimo di 24 mesi (non più 36) ed il numero di proroghe o rinnovi applicabili non potrà eccedere il tetto massimo di 4 (non più 5).

**Causali:** Torna l'utilizzo obbligatorio delle causali; le stesse saranno infatti obbligatorie per i contratti di durata superiore ai 12 mesi e per ogni proroga successiva fermo restando i nuovi limiti di legge. In base a quanto disposto dal Decreto Dignità dovranno sussistere alternativamente:

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

**Contribuzione:** Per ogni proroga all'interno del limite massimo di 4 ci sarà un aggravio dello 0,50% del contributo addizionale NASPI (già pari al 1,4%).

**Forma scritta:** Ai fini della validità dell'apposizione del termine lo stesso deve risultare da atto scritto tra le parti.

**Termine d'impugnazione:** Il termine per impugnare la validità del contratto a termine viene esteso a 180 giorni.

**Limiti d'impiego:** Rimane invariato il tetto del 20% quale limite di ricorso al contratto a termine sulla base della forza lavoro al 31/12 del personale in forza a tempo indeterminato nell'anno precedente. In parallelo però si aggiunge un nuovo limite, che rappresenta il tetto massimo di contratti a termine in soma a contratti di somministrazione a termine (in base alla forza lavoro dell'azienda utilizzatrice), il quale si attesta al 30%.

### **Le altre novità previste dal Decreto Dignità**

Tra le novità introdotte dal Decreto Dignità emerge anche l'inasprimento dell'indennità risarcitoria prevista dal contratto a Tutele Crescenti ([D.lgs. n.23 del 04/03/2015](#)) cui è sottoposto il lavoratore ingiustamente licenziato, il cui rapporto di lavoro sia iniziato a far data dal 07/03/2015. L'indennità in commento, come stabilito dall'articolo 3 della Legge 96/2018 non potrà essere inferiore a quattro mensilità e non potrà eccedere le trentasei mensilità. Mentre invece, l'importo dell'offerta di conciliazione facoltativa, avente come fine quello di evitare un percorso giudiziale, non potrà essere inferiore a tre e non potrà superare le ventisette mensilità complessive.

Sull'indennità risarcitoria prevista in caso di licenziamento illegittimo si è recentemente pronunciata la Corte Costituzionale dichiarando illegittimo l'articolo 3, comma 1, del Decreto legislativo n.23/2015 "*nella parte che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato*".

Si tratta di una pronuncia importante, di cui si attendono le motivazioni, attraverso le quali i giudici dovranno appellarsi nel definire le controversie in coro. Non sarà possibile dunque predeterminare aprioristicamente l'importo da corrispondere al lavoratore ingiustamente licenziamento.

### **Esonero contributivo 2019/2020**

Il perimetro del beneficio contributivo per il biennio 2019/2020 riservato alle aziende che assumono a tempo indeterminato viene esteso ai soggetti di età inferiore ai 35 anni (anziché 30). Un nostro approfondimento sul tema è presente al seguente [link](#).



Gli articoli del presente numero sono stati sviluppati da:

- Gianfranco Nobis
- Raffaele Morra

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