



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

Spettabile Nome Cognome  
Azienda – sede Azienda

Dott. Giorgio Berta  
Rag. Mirella Nembrini  
Rag. Sergio Colombini

Dott. Antonio Aldeghi  
Dott.ssa Marina Asperti  
Rag. Donato Belloni  
Dott.ssa Silvia Belotti  
Dott. Alessandro Bianchi  
Dott.ssa Valentina Bonomi  
Dott. Valerio Chignoli  
Dott. Enzo Colleoni  
Dott.ssa Sabrina Durante  
Dott. Nicola Fiameni  
Dott.ssa Eleonora Fornari  
Dott.ssa Francesca Ghezzi  
Dott.ssa Silvia Gibillini  
Dott.ssa Elisa Marcandalli  
Dott. Massimo Medici  
Dott. Andrea Medolago  
Dott.ssa Margherita Molinari  
Dott. Luigi Nespoli  
Dott.ssa Sara Nicoli  
Dott. Franco Patti  
Dott. Riccardo Rapelli  
Dott. Massimo Restivo  
Dott.ssa Marilena Rota  
Dott.ssa Laura Santini  
Dott.ssa Clara Sterli  
Dott. Guido Tisi  
Dott.ssa Simona Vavassori  
Dott. Federico Vicari  
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Maria de Rosa Diaz  
Dott.ssa Jessica Gambirasio  
Dott.ssa Alessandra Lemmi  
Dott. Denis Rota

### Circolare n. 029 del 19/09/2018

**Oggetto: Novità in materia di lavoro L. 9/8/2018 n. 96 (Legge di conversione del decreto Dignità).**

Il DL 12/7/2018 n. 87 (c.d. “decreto dignità”) è stato convertito nella L. 9/8/2018 n. 96, prevedendo alcune novità rispetto al testo originario.

A seguire Vi indicheremo le principali novità in materia di lavoro.

#### 1) TEMPO DETERMINATO – MODIFICHE ALLA PRECEDENTE DISCIPLINA

Con l’art. 1 del DL 12/7/2018 n. 87 convertito vengono apportate modifiche alla disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

La durata massima di un contratto di lavoro a tempo determinato viene ridotta da 36 a **24 mesi**, raggiungibili per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti.

L’apposizione del termine può essere effettuata senza indicare una causale, a condizione che il contratto abbia una durata **non superiore a 12 mesi**.

Nel caso in cui invece, la durata del contratto a tempo determinato superi i 12 mesi, il datore di lavoro è obbligato ad indicare una tra le seguenti causali:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria.

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

Bergamo Via G. Mazzini, 4 | 24128 Bergamo | T +39 035 2286999 | F +39 035 216380

Grumello del Monte Via Martiri della Libertà, 12 | 24064 Grumello del Monte (BG) | T +39 035 832026 | F +39 035 4420936

Treviglio Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G | 24047 Treviglio (BG) | T +39 0363 419330 | F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | [info@studiobnc.it](mailto:info@studiobnc.it)

[studiobnc.it](http://studiobnc.it)

STUDIO INTEGRATO  
**ACB GROUP**

In caso di **stipulazione** di un contratto di durata superiore a 12 mesi in assenza delle causali, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi.

Nel caso di **proroga** la Legge prevede una riduzione, da 5 a 4, il numero massimo di proroghe effettuabili, con la conseguenza che il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

Sono esclusi i contratti stagionali, che possono essere prorogati anche in assenza delle suddette condizioni.

I **rinnovi contrattuali** sono possibili, entro un limite massimo di durata di 24 mesi a condizione che siano sempre giustificati dalle "causali", pena la trasformazione in contratto a tempo indeterminato, ad eccezione dei contratti stagionali, i quali possono essere rinnovati in assenza di tali condizioni. Nulla cambia in merito all'obbligo di rispetto dello "stop and go", di almeno 10 giorni dalla scadenza di un contratto di durata fino a 6 mesi o di almeno 20 giorni dalla scadenza di un contratto di durata superiore a 6 mesi.

La specificazione delle ragioni giustificative deve essere inserita sempre, in caso di rinnovo del contratto e quando, in caso di proroga, il termine complessivo ecceda i 12 mesi.

Si conferma la possibilità di **impugnare il contratto a tempo determinato**, entro il termine di 180 giorni.

Le modifiche trovano applicazione ai contratti a tempo determinato stipulati successivamente al 14/7/2018, nonché ai rinnovi ed alle proroghe contrattuali successivi al 31/10/2018 (a seguito del cd. periodo transitorio).

La Legge di conversione del Decreto Dignità ha confermato l'aumento dello 0,5% del contributo addizionale, già dell'1,4%, a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine, anche in somministrazione.

## 2) MODIFICHE ALLA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

In materia di somministrazione di lavoro, con l'art. 2 del DL. 12/7/2018 n. 87 convertito, è prevista l'estensione della nuova disciplina sul lavoro a termine ai rapporti di lavoro a tempo determinato intercorrenti tra lavoratore ed agenzia di somministrazione, disponendo che agli stessi si applichino determinate disposizioni relative alla disciplina del contratto a termine. Di conseguenza, anche ai rapporti in somministrazione a tempo determinato si applicano i limiti massimi di durata previsti per il lavoro a termine, l'obbligo della causale per i rinnovi, per i contratti e le proroghe eccedenti i 12 mesi e il numero massimo di proroghe.

Con una modifica introdotta in sede di conversione in legge, è stato previsto un **limite di tipo quantitativo**: la somma del numero dei lavoratori a termine e dei somministrati a tempo determinato non può superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore all'inizio dell'anno, **salvo diversa previsione dei CCNL applicati dall'utilizzatore**.

Tale limite si affianca, ma non sostituisce il limite percentuale previsto, con esclusivo riferimento ai contratti a termine del 20% (salvo diversa previsione dei CCNL).

## 3) 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**.

La Legge di Bilancio aveva concesso tale possibilità limitatamente all'anno 2018, mentre a decorrere dal 2019 lo sgravio sarebbe spettato esclusivamente per le assunzioni di giovani con età inferiore a 30 anni.

I datori di lavoro con questo esonero contributivo godrebbero di un'agevolazione nella misura del 50% dei contributi previdenziali, per le assunzioni effettuate negli anni 2019 e 2020, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, con lavoratori di età inferiore a 35 anni e che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato.

Lo sgravio contributivo si applica nel limite annuo di 3.000 euro, riparametrati e applicati su base mensile.

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.

#### 4) MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Con la Legge di conversione del decreto vi è l'introduzione di importanti novità in merito alle prestazioni occasionali. Tali novità riguardano le **prestazioni occasionali nei settori del turismo e dell'agricoltura**.

In linea di massima le prestazioni occasionali sono fruibili da parte degli utilizzatori che impiegano non più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ma per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano in ambito turistico il limite viene portato a 8 lavoratori a tempo indeterminato.

Le prestazioni dovranno necessariamente essere svolte da:

- pensionati;
- giovani studenti con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado o ad un ciclo di studi presso l'università;
- disoccupati;
- percettori di prestazioni integrative del salario, del reddito di inclusione o di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Questi soggetti sono tenuti ad autocertificare la loro condizione all'atto della registrazione nella piattaforma informatica. La Legge di conversione, inoltre, aumenta a 10 giorni l'arco temporale di riferimento della comunicazione preventiva per le aziende agricole, ed estende tale facoltà anche alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo.

#### 5) INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

Nell' ambito dell'indennità di licenziamento, la Legge di conversione conferma la modifica dell'art. 3, che prevede l'incremento delle somme che l'azienda è obbligata a riconoscere al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo.

In tutti i casi in cui non sia accertata giudizialmente la totale insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento, ma lo stesso risulti ugualmente non assistito dagli estremi necessari, il giudice dichiarerà estinto il rapporto di lavoro e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un importo non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità.

Vengono inoltre modificati i limiti minimi e massimi per l'indennizzo previsto in caso di offerta di conciliazione, da un minimo di 3 mensilità (anziché le precedenti 2) ad un massimo di 27 (anziché le precedenti 18) della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

#### 6) SOCIETA' SPORTIVE DILETTANTISTICHE.

La Legge di conversione conferma l'abrogazione dei commi da 323 a 360 dell'art. 1 della Legge di Bilancio 2018, con i quali era stato previsto che le società sportive dilettantistiche avrebbero potuto essere esercitate con scopo di lucro in forma di SS, SNC, SAS, SPA, SAPA, SRL con l'aggiunta di stringenti requisiti in tema di denominazione statutaria, scopo sociale e amministratori e direttori tecnici.

Si resta a disposizione per qualsiasi altro chiarimento.

STUDIO BERTA NEMBRINI COLOMBINI