

VideoLavoro del 20 settembre 2018

Novità in tema di tempo determinato e altre forme di rapporto di lavoro flessibile



**Massimo Brisciani
Consulente del Lavoro**

ARGOMENTI

NOVITA' INTRODOTTE DAL DECRETO DIGNITA'	
TEMPO DETERMINATO	6
SOMMINISTRAZIONE	11
ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE	19
CONTRATTO A CHIAMATA	16
LAVORO OCCASIONALE	20
LE MODIFICHE AL REGIME DELLE TUTELE CRESCENTI	24



NOVITÀ INTRODOTTE DAL DECRETO DIGNITÀ

Contratto a tempo determinato

Contratto a termine in somministrazione



DECRETO DIGNITA'

Decreto Legge n. 87/2018

«Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese»

Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 luglio 2018

(in vigore dal 14 luglio 2018)

convertito in legge da

Legge n. 96/2018

Gazzetta Ufficiale n. 186 dell'11 agosto 2018

(in vigore dal 12 agosto 2018)



1. DECRETO DIGNITA'

14 luglio 2018

Entrata in vigore
D.L. n. 87/2018

12 agosto 2018

Entrata in vigore
Legge di
conversione n.
96/2018

31 ottobre 2018

Fine del periodo
transitorio

DISCIPLINA TRANSITORIA

- I contratti stipulati prima del 13 luglio 2018, nonché le rispettive proroghe e rinnovi, seguono il D.Lgs. 81/2015 fino al 31 ottobre 2018
- I contratti stipulati tra il 14 luglio e l'11 agosto 2018 seguono il D.L. n. 87/2018 fino all'11 agosto 2018.
Poi, applicano le norme contenute nella Legge di conversione
- I contratti stipulati dal 12 agosto 2018 sino al 31 ottobre 2018 seguono il D.L. 87/2018 con le modifiche apportate dalla legge di conversione

2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO INTRODOTTE DAL DECRETO DIGNITÀ

- Riduzione della durata massima

24mesi (*12 mesi + 12 mesi*)

- Riduzione del numero di proroghe

4 proroghe

- Limite quantitativo

30%

(sommatoria tra contratti a termine diretti e somministrati)

NB: in caso di stipulazione di contratto di durata superiore a 12 mesi, in assenza di causale, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi (Art. 19, co. 1bis)

2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Modifiche al D.Lgs. 81/2015, Art. 19, c. 1

DURATA MASSIMA DEL CONTRATTO **ACAUSALE: 12 MESI** (non più 36 mesi)



Possibile estensione della durata massima del contratto a termine fino a **24 MESI** in presenza di esigenze:

- **temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività**
- di **sostituzione** di altri lavoratori
- **connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria**

NB: il contratto di lavoro a termine si trasforma a tempo indeterminato dal superamento del 24° mese, fatto salvo il periodo di tolleranza di 30/50 giorni (Art. 19, co. 2)

2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Modifiche al D.Lgs. 81/2015, Art. 19, c. 4

- Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto**.
- Una copia dell'atto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore **entro 5 giorni lavorativi** dall'inizio della prestazione.
- L'atto scritto contiene l'indicazione di:
 - diritto di precedenza;
 - causale che legittima la stipulazione del contratto, ove previsto;
 - causale, in caso di rinnovo;
 - causale, in caso di proroga dello stesso rapporto, solo quando il termine complessivo ecceda i 12 mesi.



2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Modifiche al D.Lgs. 81/2015, art. 19, c. 2-3

DURATA DEI RAPPORTI DI LAVORO TRA LE STESSA PARTI, PER EFFETTO DI SUCCESSIONE DI CONTRATTI A TERMINE CONCLUSI PER MANSIONI DI PARI LIVELLO E CATEGORIA LEGALE

- durata massima del rapporto di lavoro: **24 mesi**
- sono compresi i **periodi di somministrazione**
- proroga **motivata** al superamento dei 12 mesi
- il secondo contratto («rinnovo») deve essere sempre **motivato**
- possibile **ulteriore contratto di 12 mesi presso ITL**
(*acausale o motivato?*)

NB: i contratti stagionali sono esclusi dalla disciplina

2. CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Modifiche al D.Lgs. 81/2015, art. 21, c. 01

PROROGHE

- massimo 4
- senza indicazione di causale nei primi 12 mesi di durata del rapporto
- con indicazione di causale oltre i 12 mesi di durata del rapporto
(tranne per gli stagionali)

NB: il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla decorrenza della quinta proroga

RINNOVI

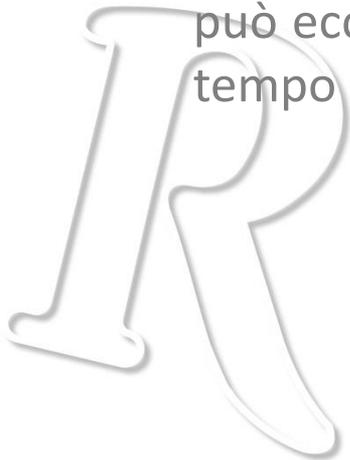
- ammessi solo se motivati *(tranne per gli stagionali)*



Modifiche al D.Lgs. 81/2015

LIMITI QUANTITATIVI

- Ciascun datore di lavoro può impiegare un numero di lavoratori a tempo determinato **nel limite massimo del 20%** dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza al 1° gennaio dell'anno di stipulazione, con arrotondamento per eccesso (*art. 23, c. 1*)
- Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere **complessivamente il 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato (*Art. 31, c. 2*)



3. CONTRATTO A TERMINE PER SOMMINISTRAZIONE

Modifiche al D.Lgs. 81/2015, art. 34, c. 2

SOMMINISTRAZIONE

L'agenzia deve osservare le stesse regole degli altri datori di lavoro in materia di:

- limite di durata del rapporto di lavoro: **24 mesi** (Art. 19)
- **acausalità nei primi 12 mesi** (Art. 19)
- obbligo di **motivazione per durate superiori** (Art. 19)
- **limite cumulativo** nella successione di contratti (Art. 19)
- ulteriore **contratto di 12 mesi presso ITL** (Art. 19)
- obbligo di **motivazione per ciascun rinnovo**, riferita alle esigenze dell'utilizzatore (Art. 21)
- obbligo di **motivazione per la proroga** dopo i primi 12 mesi, riferita alle esigenze dell'utilizzatore (Art. 21)

3. CONTRATTO A TERMINE PER SOMMINISTRAZIONE

Modifiche al D.Lgs. 81/2015, art. 34, c. 2

SOMMINISTRAZIONE

L'agenzia non deve rispettare i seguenti vincoli:

- Intervalli minimi tra due contratti (Art. 21, c.2)
- limite quantitativo 20% (Art. 23)
- diritto di precedenza (Art. 24)

SOMMINISTRAZIONE

- Il superamento dei limiti di durata o del numero di proroghe comporta l'assunzione a tempo indeterminato a carico dell'agenzia
- I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore (art, 31, D.lgs. 81/2015)



3. CONTRATTO A TERMINE IN SOMMINISTRAZIONE

Tribunale di Roma del 9/3/2017

SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE

- È irregolare, e comporta la costituzione di un **rapporto a tempo indeterminato** alle dipendenze dell'utilizzatore dal suo inizio, la somministrazione a termine instaurata da un datore di lavoro che abbia effettuato la valutazione dei rischi solo dopo la conclusione del contratto di lavoro



Art. 38bis, D. Lgs. 81/2015

SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA

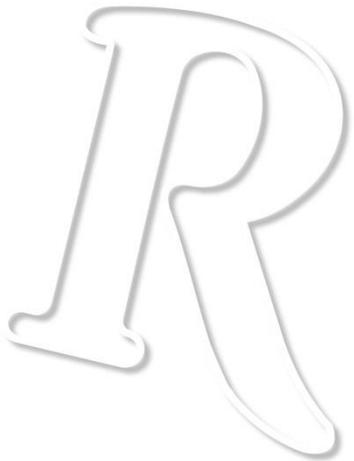
- Ferme restando le sanzioni di cui all'art. 18, D.Lgs. 276/2003, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere per **eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo** applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con **ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto**, e per **ciascun giorno di somministrazione**



Modifiche alla L. 92/2012, art. 2, c. 28

ONERI CONTRIBUTIVI

- Aumento dello **0,5%** del contributo addizionale pari all'1,40%, in occasione di **ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato**, anche in somministrazione



Modifiche al D.Lgs. 81/2015, art. 28, c.1

IMPUGNAZIONE – ENTRO 180 GIORNI (non più 120)

- L'impugnazione del contratto a tempo determinato, finalizzata all'accertamento dell'illegittimità del termine, deve avvenire **entro 180 giorni** dalla cessazione del singolo contratto, in forma scritta con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale idoneo a rappresentare la volontà del lavoratore di impugnare il contratto, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale.
- L'impugnazione è inefficace se non è seguita **entro i successivi 180 giorni** dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale del lavoro o dalla comunicazione della controparte della richiesta del tentativo di conciliazione o arbitrato.



ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Contratto a chiamata D.Lgs. n 81/2015

Lavoro occasionale D.Lgs. n. 81/2015

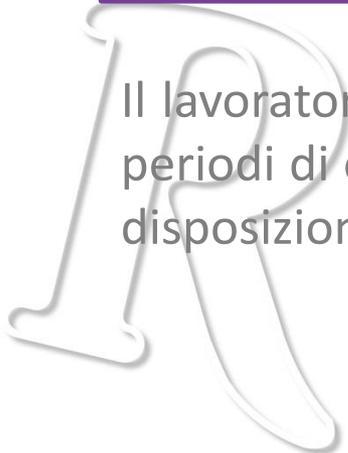


6. IL LAVORO A CHIAMATA

Con il contratto di lavoro a chiamata, o lavoro intermittente, il lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione su chiamata del datore di lavoro



Il lavoratore è titolare dei diritti riconosciuti ai dipendenti, soltanto nei periodi di effettivo impiego; è privo di tutela nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro



6. IL LAVORO A CHIAMATA

È ammessa la stipula di contratti di lavoro a chiamata per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi

In ogni caso il rapporto a chiamata è ammesso per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di lavoro effettivo, nell'arco di 3 anni solari

ECCEZIONE: settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo



6. IL LAVORO A CHIAMATA

REQUISITI SOGGETTIVI

Il lavoratore deve avere una età superiore ai 55 anni (anche pensionati) oppure inferiore ai 24 anni

ESCLUSIONI

È vietato ricorrere al lavoro a chiamata:

- per la sostituzione di lavoratori in sciopero
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale
- nel caso di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi



6. IL LAVORO A CHIAMATA

Durante i periodi lavorati, il lavoratore deve ricevere un **trattamento economico e normativo non inferiore** a quello degli altri lavoratori di pari livello, **riproporzionato** in ragione della prestazione effettivamente eseguita

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario effettivamente svolto



7. IL LAVORO OCCASIONALE

- Il rapporto di lavoro occasionale tra datore di lavoro (utilizzatore) e lavoratore (prestatore) viene avviato e gestito tramite apposita piattaforma informatica INPS
- È possibile ricorrere al lavoro occasionale nel limite massimo di 280 ore nell'arco dello stesso anno civile ed entro precisi limiti di compenso

R

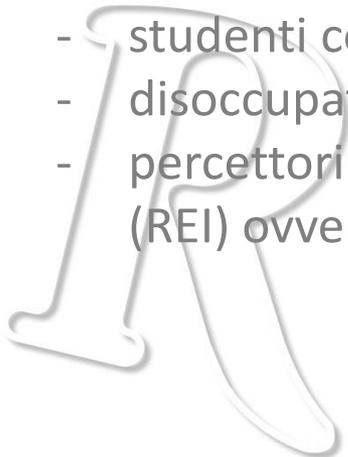
D.L. 50/2017, art 54-bis

LIMITI DI COMPENSO

- a) Massimo 5.000 euro per ciascun prestatore
- b) Massimo 5.000 euro per ciascun utilizzatore
- c) Massimo 2.500 euro per le prestazioni rese da ciascun prestatore in favore del medesimo utilizzatore

Possono essere computati nella minor misura del 75% tutti i compensi per prestazioni di lavoro occasionale percepiti delle particolari categorie di cui al comma 8, a condizione che essi autocertifichino la propria condizione sull'apposita piattaforma informatica:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- studenti con meno di 25 anni di età;
- disoccupati;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito



D.L. 50/2017, art 54-bis

LIMITI DI UTILIZZO

- Divieto di ricorso a prestazioni occasionali per gli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato



Deroga ex L. 96/2018

Le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui alle categorie del comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori.



D.L. 50/2017, Art. 54-bis

LIMITI DI UTILIZZO

La possibilità di ricorrere al lavoro occasionale è esclusa:

- se nell'arco dei 6 mesi precedenti si è concluso tra i medesimi soggetti un rapporto di lavoro subordinato o di co.co.co.;
- nell'ambito di esecuzione di appalti di opere o servizi;
- per le imprese dell'edilizia e di settori affini esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, del settore delle miniere, cave e torbiere



D.L. 50/2017, Art. 54-bis

SETTORE AGRICOLO

Nelle imprese del settore agricolo, il prestatore è tenuto ad autocertificare nell'apposita piattaforma informatica di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli



LE MODIFICHE AL REGIME DELLE TUTELE CRESCENTI

L'indennità risarcitoria

L'offerta di conciliazione



8. TUTELE CRESCENTI dopo il Decreto Dignità

Si applica ai lavoratori **assunti dal 7 marzo 2015** e ai rapporti a termine e di apprendistato trasformati da tale data

La **reintegrazione** è prevista esclusivamente in caso di licenziamento:

- discriminatorio (art. 15, St. Lav.)
- nullo, nelle ipotesi di legge (matrimonio, maternità, ecc.)
- intimato in forma orale
- irrogato a causa di disabilità
- per insussistenza del fatto materiale contestato

In caso di **licenziamento illegittimo** è previsto un **risarcimento** di importo pari a:

- 2 mensilità per anno di servizio (min. 6, max. 36)
- 1 mensilità per anno (min. 2, max. 12) per vizi di forma o procedura



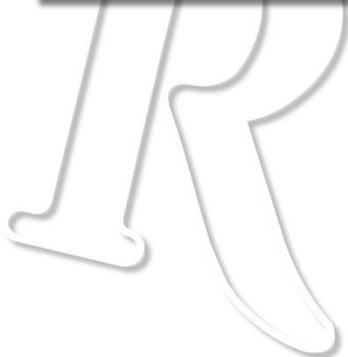
LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

Nel caso di licenziamento discriminatorio, nullo o intimato in forma orale, il giudice dispone la reintegrazione, con risarcimento delle retribuzioni perdute (minimo 5 mensilità).

Il lavoratore, in alternativa alla reintegrazione, ha la facoltà di chiedere un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione non soggetta a contribuzione.

La richiesta deve essere avanzata entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione.

Il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali.



8. TUTELE CRESCENTI dopo il Decreto Dignità

LICENZIAMENTI PER GMO

Fino a 15 dipendenti

- Indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio, (min. 3 - max. 6)
- Offerta facoltativa di conciliazione con indennità netta esentasse pari a mezza mensilità della retribuzione utile TFR per anno di servizio (min. 1,5 - max. 6)

Oltre 15 dipendenti

- Indennità pari a 2 mensilità della retribuzione utile per TFR per ciascun anno di servizio (min. 6 - max. 36)
- Facoltà di preventiva conciliazione in ITL
- Offerta facoltativa di conciliazione con indennità netta esentasse pari a 1 mensilità della retribuzione utile TFR per anno di servizio (min. 3 - max. 27)

8. TUTELE CRESCENTI dopo il Decreto Dignità

LICENZIAMENTI PER GMS O GIUSTA CAUSA (disciplinare)

<p>Fino a 15 dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indennità pari a una mensilità per ogni anno di servizio, (min. 3 - max. 6) • Offerta facoltativa di conciliazione con indennità netta esentasse pari a mezza mensilità della retribuzione utile TFR per anno di servizio (min. 1,5 - max. 6)
<p>Oltre 15 dipendenti</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indennità e offerta come per GMO • Reintegrazione (e risarcimento fino a 12 mensilità) solo quando sia dimostrata, direttamente in giudizio, l'insussistenza del fatto materiale contestato (senza alcuna valutazione circa la sproporzione della sanzione)

Arrivederci al prossimo incontro

Videolavoro
10 ottobre 2018

Privacy e sicurezza nello Studio Professionale.

Il compenso del Professionista.

Fatturazione elettronica: ultimi chiarimenti.

