



Data 03/09/2018

A **Tutti i clienti del servizio paghe Feinar**

Da Servizio Paghe Feinar
Web www.feinar.it Tel. +39 0437 2121

Oggetto **Convertito in Legge, con modifiche, il “decreto dignità” - importanti novità sul contratto a termine**

Il “**Decreto dignità**” è stato convertito nella Legge 9 agosto 2018, n. 96, apportando ulteriori ed importanti modifiche alla disciplina del “**contratto a tempo determinato**”.

Le aspettative di semplificazione e miglioramento del decreto sono state purtroppo deluse, anzi le modifiche introdotte dal Parlamento aggiungono restrizioni, in particolare quelle relative al nuovo limite quantitativo di utilizzo di lavoratori somministrati, del 30% complessivo tra somministrati e contratti a termine diretti, e alla reintroduzione del reato di somministrazione fraudolenta.

L'unica nota positiva, ma non priva di criticità, è la previsione di un periodo transitorio, fino al 31 ottobre 2018, limitato però alle sole proroghe e ai rinnovi di contratti a termine.

Richiamando la nostra precedente informativa del 19/07/2018 sul “Decreto dignità”, il cui contenuto è stato confermato, evidenziamo le modifiche che la legge di conversione, in vigore dal 12 agosto scorso, ha apportato al testo originario del decreto.

Il “**periodo transitorio**” è limitato esclusivamente a proroghe e rinnovi di contratti a termine effettuati entro il 31 ottobre 2018 e riguarda soltanto le durate massime, l'obbligo di causali e il numero massimo di proroghe; non riguarda ad esempio il contributo addizionale dello 0,50% previsto in caso di rinnovo, per il quale si attendono ancora le necessarie istruzioni Inps.

Di conseguenza, sono escluse dal periodo transitorio, con conseguente applicazione già dal 14 luglio scorso delle novità citate, le nuove assunzioni a tempo determinato.

E' evidente che questa novità, comunque positiva complessivamente considerata, genera non poca confusione sul regime normativo da applicare nelle diverse situazioni, delineando ben quattro regimi: quello originario ante-decreto, quello di vigenza del decreto legge (dal 14 luglio al 11 agosto), quello transitorio scadente il 31 ottobre e quindi quello definitivo dopo tale data.

Nei casi di violazione della durata massima di successione ovvero dell'obbligo delle causali, ove previste, la legge ha previsto, quale specifica sanzione, che il rapporto di lavoro si trasformi a tempo indeterminato.

Riguardo alla “**somministrazione**”, la legge 96/18 ha introdotto limite quantitativo del 30%, considerando complessivamente sia i lavoratori somministrati che i contratti a termine diretti (i ccnl potranno disporre diversamente).

In sostanza, fermo restando il limite del 20% per i contratti a termine diretti, in caso di utilizzo anche di lavoratori in somministrazione non si può superare limite complessivo del 30%, inclusi anche i termine diretti. Per il calcolo del 30% si applicano le medesime disposizioni già previste per il limite del 20% dei contratti a termine diretti.

Nel confermare l'obbligo delle causali anche nel caso della somministrazione, ricorrente nel caso di superamento dei 12 mesi di somministrazione ovvero di rinnovo del contratto di somministrazione, il legislatore chiarisce ora che le causali “si applicano esclusivamente all'utilizzatore”, nel senso che devono riferirsi a questo e non all'Agenzia.

Infine, è stato reintrodotta il reato di somministrazione fraudolenta (posta in essere, cioè, al fine di eludere le norme), con sanzione penale dell'ammenda, di € 20,00 per ogni giorno e ogni lavoratore, a carico sia dell'Agenzia che dell'utilizzatore. Una fattispecie di fraudolenza potrebbe essere anche il ricorso alla somministrazione dopo che il lavoratore sia stato già impiegato in modo diretto, al fine di eludere l'obbligo di causale (quindi dopo che sia stato già impiegato per 12 mesi ovvero in caso di rinnovo).

I nostri uffici rimangono a disposizione per eventuali e maggiori approfondimenti.

Feinar - Servizio Paghe
Stefano Zampieri