



# **IL DECRETO DIGNITÀ E LE NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO**

A cura di: Francesco Geria – Consulente del Lavoro

[www.unoformat.it](http://www.unoformat.it)

**IL CONTRATTO  
A  
TEMPO DETERMINATO  
LA NUOVA DISCIPLINA**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 c. 1 D.Lgs 81/2015)

*«Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.»*

*Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi.»*

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 c.1 D.Lgs 81/2015)

Per i primi 12 MESI, nessun obbligo di causale.

Se il contratto **ECCEDE** i **12 MESI** è **NECESSARIA LA PRESENZA** di almeno una delle seguenti condizioni:

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

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 D.Lgs 81/2015)

Esempio di motivazione:

### 1) VENDITA STRAORDINARIA ABITI SPORTIVI – *Fonte Sole 24 Ore*

Una catena di negozi di abbigliamento ha bisogno di assumere a termine alcuni lavoratori per gestire la vendita straordinaria di uno stock di abiti sportivi, per circa due mesi. Il lotto, tuttavia, non rappresenta una quota importante del fatturato: nonostante siano presenti le altre due condizioni richieste dalla norma (“temporaneità” e “non programmabilità”), la “significatività” dell’esigenza temporanea presenta aspetti critici, che potrebbero dar luogo a contenzioso.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## **APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 D.Lgs 81/2015)**

Esempio di motivazione:

### **2) GESTIONE TEMPORANEA DI MAGAZZINO - *Fonte Sole 24 Ore***

Un'impresa che si occupa di logistica deve far fronte alla gestione di un nuovo magazzino, affidatole da un cliente "storico". La trattativa si è protratta per alcuni mesi e la commessa, pur essendo temporanea, richiede qualche giorno al mese di attività da parte di due addetti, sui 100 totali occupati dall'azienda. Non è possibile assumere due lavoratori a termine per gestire l'incarico, perché l'incremento non si configura come "significativo" e "non programmabile".

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 D.Lgs 81/2015)

Esempio di motivazione:

### 3) INCREMENTO DI PRODUZIONE DI SCARPE - *Fonte Sole 24 Ore*

Un'azienda che produce scarpe ottiene una commessa da un nuovo cliente, per un articolo. È richiesta la produzione di un ingente quantitativo, per soli sei mesi. Pur trattandosi di un'esigenza connessa all'attività ordinaria, la causale sussiste, perché l'incremento di lavoro è "temporaneo", "non programmabile" (con il nuovo cliente non ci sono stati rapporti lavorativi precedenti, né erano in corso trattative commerciali) e "significativo" nei volumi prodotti.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## **APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 D.Lgs 81/2015)**

Esempio di motivazione:

### **4) CORNER ESTIVO VENDITA VENTILATORI - *Fonte Sole 24 Ore***

Una ditta che vende prodotti per il giardinaggio decide, per il periodo estivo, di aggiungere un corner dedicato a condizionatori e ventilatori. La stessa strategia commerciale era stata seguita due anni fa. C'è bisogno di impiegare due addetti. L'esigenza è di certo "temporanea" e "oggettiva", ma è difficile affermare la completa estraneità rispetto all'attività ordinaria (la stessa campagna era già avvenuta): il lavoratore a termine potrebbe invocare la trasformazione a tempo indeterminato.



# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## **APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 D.Lgs 81/2015)**

Esempio di motivazione:

### **5) ASSEMBLAGGIO SPERIMENTALE COMPONENTI - *Fonte Sole 24 Ore***

Una società che produce particolari meccanici acquisisce una commessa per una nuova lavorazione, del tutto estranea all'attività ordinaria. Nello specifico, un nuovo cliente commissiona l'assemblaggio di alcuni componenti: il lavoro è assegnato per soli sei mesi, trattandosi di un'esigenza del tutto temporanea e legata alla necessità di sperimentare il progetto. In questa ipotesi, sussistono dunque le ragioni riferite alla prima tipologia di causale indicata dal decreto.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 D.Lgs 81/2015)

Esempio di motivazione:

### **6) NUOVE ANALISI COMMISSIONATE AL LABORATORIO** - *Fonte Sole 24 Ore*

A un laboratorio chimico viene affidato un lotto di analisi specifiche, che il laboratorio stesso non ha mai effettuato. Si tratta, peraltro, di una commessa importante e richiesta a tempo indeterminato. Tuttavia, nonostante sia una lavorazione nuova, la mancanza del requisito della “temporaneità” fa venir meno la possibilità di instaurare contratti a tempo determinato, per coprire le necessità che derivano dal nuovo incarico.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## INDICAZIONI DELLE CAUSALI

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

...anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di lavoro di indicare le motivazioni introdotte dal decreto-legge n. 87, le stesse **dovranno essere comunque indicate per usufruire dei benefici previsti da altre disposizioni di legge** (ad esempio per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 4, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 151 del 2001, riconosciuti ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo).

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

*Cassazione 12 settembre 2018, n. 22188*

## **Nel tempo determinato causale e mansione devono coincidere**

Al fine di considerare legittimo il contratto a termine è essenziale non solo la specifica, precisa e puntuale indicazione delle ragioni oggettive che giustificano il ricorso al tempo determinato, ma anche l'effettiva utilizzazione del lavoratore nell'ambito delle attività ricomprese nelle dedotte esigenze aziendali.

Nel contratto individuale non solo è richiesta un'analitica ed esaustiva esposizione delle ragioni aziendali che, sul piano operativo e materiale, autorizzano l'attivazione del contratto a termine in via di eccezione alla regola che prevede la costituzione del rapporto in modalità permanente, ma è anche posta come **condizione essenziale** l'effettiva adibizione del lavoratore a quelle mansioni che permettono di soddisfare la causale.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 c. 1-bis D.Lgs 81/2015)



### SANZIONI

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.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## **APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 c. 2 D.Lgs 81/2015)**

La durata di 24 mesi È **UN CONTATORE INDIVIDUALE TRA LAVORATORE E AZIENDA**: salvo diversa disposizione del c.c.n.l. e con l'eccezione delle attività stagionali nel limite di 24 mesi **si deve tenere conto di TUTTI i rapporti a termine e i periodi di missione in somministrazione a tempo determinato** per lo svolgimento di **MANSIONI DI PARI LIVELLO E CATEGORIA LEGALE**

***NB:** I mesi di impiego si computano sommando i giorni di calendario ed applicando a questi il divisore 30 (circ 13/2008 Min Lav).*

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA MASSIMA (art. 19 c. 2 D.Lgs 81/2015)

### SANZIONE



Qualora il limite dei 24 mesi sia superato, **per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato **dalla data di tale superamento.****

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## PROROGHE – RINNOVI ASSISTITI (art. 19 c. 3 D.Lgs 81/2015)

### Ulteriore contratto a tempo determinato in sede protetta

- Al termine dei 24 mesi di durata massima, è **possibile stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato** fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, **presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.**
- La stipula è possibile a condizione che **al contratto siano apportate le causali.**



# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## APPOSIZIONE DEL TERMINE E DURATA (art. 19 c. 3 D.Lgs 81/2015)



### SANZIONE

In caso di **mancato rispetto** della descritta **procedura**, nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso **si trasforma in contratto a tempo indeterminato** **dalla data della stipulazione.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## FORMA DEL CONTRATTO (art. 19 c. 4 D.Lgs 81/2015)

- **L'apposizione del termine** al contratto è **priva di effetto se non risulta da atto scritto** (salvo i contratti di durata non superiore a 12 giorni).
- **Copia dell'atto scritto** deve essere **consegnata** dal datore di lavoro al lavoratore **entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## FORMA DEL CONTRATTO (art. 19 c. 4 D.Lgs 81/2015)

L'atto scritto contiene la specificazione delle causali nel caso di:

- a) **contratto iniziale** di durata **superiore a 12 mesi**;
- b) **rinnovo del contratto**, indipendentemente dalla durata del primo contratto;
- c) **proroga** del contratto iniziale qualora il **termine complessivo** di contratto iniziale + proroga **ecceda i 12 mesi**.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DETERMINAZIONE DEL TERMINE

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

Viene quindi **esclusa** la **possibilità** di **desumere da elementi esterni** al contratto (DIRETTI o INDIRETTI) **la data di scadenza**, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, *ex ante*, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine massimo di 24 mesi.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

**FORMA DEL CONTRATTO**  
**(art. 19 c. 4 D.Lgs 81/2015)**



## **SANZIONI**

In **manca**za di **forma scritta**, il **termine è nullo** e il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato **sin dalla sua costituzione**.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DIVIETI (Art. 20 c. 1 D.Lgs 81/2015)

### L'apposizione del termine non è ammessa:

- per la **sostituzione di lavoratori** che esercitano il diritto di **sciopero**;
- presso **unità produttive** nelle quali si sia proceduto, **entro i 6 mesi precedenti**, a **licenziamenti collettivi**, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, **salvo** che il contratto a termine:
  - a) sia concluso per provvedere alla **sostituzione di lavoratori assenti**;
  - b) sia concluso per assumere **lavoratori iscritti nelle liste di mobilità**;
  - c) abbia una **durata iniziale non superiore a tre mesi**;

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DIVIETI (Art. 20 c. 1 D.Lgs 81/2015)

### L'apposizione del termine non è ammessa:

- d) presso **unità produttive** nelle quali sia operante una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario**, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- e) da parte di datori di lavoro **che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi** ai sensi dell'articolo 28 e seguenti del decreto legislativo n. 81 del 2008, e successive modificazioni.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DIVIETI

(Art. 20 c. 2 D.Lgs 81/2015)



## SANZIONI

In caso di **violazione dei divieti** il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato **dalla sua origine.**



# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## PROROGHE (art. 21 c. 1 D.Lgs 81/2015)

- È possibile prorogare il contratto per un **massimo di 4 volte nell'arco dei 24 mesi** di durata massima del rapporto.
- Nel caso di proroga nei primi 12 mesi del rapporto, **non è richiesta la causale (attenzione a proroghe di contratti «causali» in «acausali»)**.
- Qualora il contratto prorogato ecceda i 12 mesi, è necessario che sia giustificato da:
  - a) esigenze **temporanee** e **oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
  - b) esigenze connesse a **incrementi temporanei, significativi** e **non programmabili**, dell'attività ordinaria.

**Attività stagionali**  
(come da art. 51 D.Lgs 81/2015 e DPR 1525/1963):  
*senza limiti, non viene richiesta l'apposizione delle causali*

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## PROROGHE (art. 21 c. 1 D.Lgs 81/2015)



## SANZIONI

- Qualora il **numero delle proroghe** sia **superiore a 4**, il contratto si considera a tempo indeterminato **dalla data della 5 proroga.**
- In caso di **proroga oltre i 12 mesi senza causale**, il rapporto di trasforma a tempo indeterminato **dalla data di superamento del termine di 12 mesi.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## PROROGHE

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

- La proroga presuppone che **restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine (?)**, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza.
- Pertanto, **non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione**, in quanto ciò darebbe luogo ad **un nuovo contratto a termine** ricadente nella disciplina del **rinnovo**, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

## DEFINIZIONE DI RINNOVO

**Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## PROROGHE (art. 21 c. 3 D.Lgs 81/2015)

- I **limiti** previsti dall'art. 21 del D.Lgs 81/2015 non si applicano alle **imprese start-up innovative** di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito con modificazioni dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, **per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società**, ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite (2, 3 o 4 anni secondo la data di costituzione).

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## RINNOVI (art. 21 c. 01 D.Lgs 81/2015)

- **1<sup>^</sup> Definizione di rinnovo:** *«contratto a termine successivo ad uno esaurito tra le stesse parti».*
- **2<sup>^</sup> Definizione ai fini dell'incidenza nel computo:** *«contratto a termine successivo ad uno esaurito tra le stesse parti per mansioni di pari livello e categoria legale».*

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## RINNOVI (art. 21 c. 01 D.Lgs 81/2015)

Indipendentemente dalla durata del rapporto, è possibile rinnovare il contratto solo in presenza delle seguenti ragioni:

- 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.

***Attività stagionali (come da art. 51 D.Lgs 81/2015 e DPR 1525/1963):***  
senza limiti, non viene richiesta l'apposizione delle causali.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## RINNOVI (art. 21 c. 01 D.Lgs 81/2015)



È possibile **estendere** la **durata** totale in caso di **rinnovo successivo ai 24 mesi**, sottoscritto **presso ITL** (*non viene chiarito il ruolo dell'ispettorato nell'individuazione della causale*)

## SANZIONI

In caso di rinnovo senza le causali, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato **dalla data del rinnovo.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## PROROGHE – RINNOVI ASSISTITI

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

- Il decreto-legge non ha invece modificato la previsione di cui all'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.
- Anche a tale contratto **si applica la nuova disciplina dei rinnovi**, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21, comma 01, e 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Mantengono quindi validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero con la circolare n. 13/2008 in ordine alla **“verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto”**, nonché alla **“genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge.”**.



# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## RINNOVI (art. 21 c. 2 D.Lgs 81/2015)

### DURATA DELLO STOP & GO:

- 10 giorni di calendario, nel caso di contratto fino a 6 mesi;
- 20 giorni di calendario, nel caso di contratto superiore a 6 mesi.

### Non si applica lo stop & go quando:

- si tratti di attività stagionali;
- il contratto collettivo nazionale o aziendale prevede diversamente.



### SANZIONI

In caso di violazione, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato **dalla data di sottoscrizione del primo.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## REGIME TRANSITORIO



Le disposizioni di cui al comma 1 (del D.L. 87/2018) **si applicano** ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (14/07/2018), nonché ai rinnovi e alle proroghe **contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## REGIME TRANSITORIO

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

- In sede di conversione l'originaria previsione è stata modificata unicamente con **riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe**, prevedendo che **per tali fattispecie la nuova disciplina trovi applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018**, volendo in tal modo sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti.
- **Fino a tale data (31.10.2018)** pertanto, le proroghe e i rinnovi restano disciplinati dalle disposizioni del d.lgs. n. 81/2015, nella formulazione antecedente al decreto-legge n. 87 *(anche per i contratti stipulati post 14 luglio o 12 agosto 2018 ?)*

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DURATE, RINNOVI E PROROGHE – SCHEMI DI SINTESI

DURATA MASSIMA DEL SINGOLO RAPPORTO			
Data stipula primo contratto	Durata massima	Indicazione causali	D.Lgs 81/2015
fino al 13 luglio 2018	36 mesi	Non necessaria	ante DL 87/2018
dal 14 luglio 2018 (*)	24 mesi	Sì, dopo i primi 12 mesi (**)	post D.L. 87/2018
(*) si deve intendere come prima assunzione a TD in assoluto			
(**) da intendersi sia quando il contratto nasce già superiore a 12 mesi o a seguito di proroghe che facciano andar oltre i 12 mesi. In caso di rinnovi successivi al primo devono sussistere le causali indipendentemente dalla durata di origine e/o totale.			

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DURATE, RINNOVI E PROROGHE – SCHEMI DI SINTESI

<b>DURATA MASSIMA PER SOMMATORIA DI PIÙ CONTRATTI</b>			
<b>Data stipula primo contratto</b>	<b>Durata massima</b>	<b>Indicazione causali</b>	<b>D.Lgs 81/2015</b>
fino al 13 luglio 2018	36 mesi	Non necessaria	Testo organario
dal 14 luglio 2018 (*)	24 mesi	Si, dopo i primi 12 mesi (**)	post D.L. 87/2018
(*) si deve intendere come prima assunzione a TD in assoluto			
(**) da intendersi sia quando il contratto nasce già superiore a 12 mesi o a seguito di proroghe che facciano andar oltre i 12 mesi. In caso di rinnovi successivi al primo devono sussistere le causali indipendentemente dalla durata di origine e/o totale.			

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DURATE, RINNOVI E PROROGHE – SCHEMI DI SINTESI

PROROGHE			
Data proroga	Numero e durata	Indicazioni e causali	D.Lgs 81/2015
Entro il 13 luglio 2018	5 in 36 mesi	Non necessaria	Testo originario
dal 14 luglio 2018 al 11 agosto 2018	4 in 24 mesi	Sì, dopo i primi 12 mesi	post D.L. 87/2018
dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (per contratti nati sino al 13 luglio 2018)	5 in 36 mesi (*)	Non necessaria	post L. n. 96/2018
dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (per contratti nati dal 14 luglio 2018)	4 in 24 mesi (**)	Non necessaria (poiché non si superano i 12 mesi)	post L. n. 96/2018
Dal 1 novembre 2018	4 in 24 mesi	Sì, dopo i primi 12 mesi	post L. n. 96/2018

(\*) in attesa di chiarimenti (\*\*) in via prudenziale, e in attesa di chiarimenti, sono indicate massimo 4 proroghe in 24 mesi ma la norma parrebbe consentirne 5 in 36 mesi (regime previgente al D.L. n. 87/2018), per il solo periodo tra la data di entrata in vigore della legge di conversione (12.08.2018) e il 31.10.2018. Altre interpretazioni sembrano indicare che la moratoria della L. n. 96/2018 retroagisce al 14.07.2018 (fino al 31.10.2018), sostituendosi ai vincoli posti dal D.L. n. 87/2018.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DURATE, RINNOVI E PROROGHE – SCHEMI DI SINTESI

RINNOVI			
Data rinnovo	Durata totale	Indicazioni e causali	D.Lgs 81/2015
Entro il 13 luglio 2018	36 mesi	Non necessaria	Testo originario
dal 14 luglio 2018 al 11 agosto 2018	24 mesi	Sì, già dal 1 <sup>a</sup> rinnovo	post D.L. 87/2018
dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (per contratti nati sino al 13 luglio 2018)	36 mesi (*)	Non necessaria	post L. n. 96/2018
dal 12 agosto 2018 al 31 ottobre 2018 (per contratti nati dal 14 luglio 2018)	24 mesi (**)	Sì (criterio prudenziale)	post L. n. 96/2018
Dal 1 novembre 2018	24 mesi	Sì, già dal 1 <sup>a</sup> rinnovo	post L. n. 96/2018

(\*) in attesa di chiarimenti (\*\*) in via prudenziale, e in attesa di chiarimenti, sono indicate massimo 4 proroghe in 24 mesi ma la norma parrebbe consentirne 5 in 36 mesi (regime previgente al D.L. n. 87/2018), per il solo periodo tra la data di entrata in vigore della legge di conversione (12.08.2018) e il 31.10.2018. Altre interpretazioni sembrano indicare che la moratoria della L. n. 96/2018 retroagisce al 14.07.2018 (fino al 31.10.2018), sostituendosi ai vincoli posti dal D.L. n. 87/2018

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## Rinnovi e proroghe - Attenti a quei due .....

INIZIO T.D.	SCADENZA	RIN / PRO FATTI	PROROGHE DISP.	DURATA MAX MESI T.D.	CAUSALI
01/01/2018	30/06/2018	PRO = 0	5 (se entro 31.10.2018)	36 (se entro 31.10.2018)	NO
01/01/2018	30/06/2018	PRO = 4	1 (se entro 31.10.2018)	36 (se entro 31.10.2018)	NO
01/01/2018	30/11/2018	PRO = 0	4	24	Sì dopo 12 m
15/07/2018	31/08/2018	PRO = 0	4	24	Sì dopo 12 m
01/01/2018	30/06/2018	RIN = 13/07/2018	5 (se entro 31.10.2018)	36 (se entro 31.10.2018)	NO
01/01/2018	31/08/2018	RIN = 25/09/2018 scad. 31/12/2018	5 (se entro 31.10.2018)	36 (se entro 31.10.2018)	NO
01/08/2018	30/09/2018	RIN = 15/10/2018	4	24	Sì
01/08/2018	30/11/2018	PRO = 4 RIN = 15/12/2018	0	24	Sì



# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## Rinnovi e proroghe - Attenti a quei due .....

INIZIO T.D.	SCADENZA	RIN / PRO FATTI	PROROGHE DISP.	DURATA MAX MESI T.D.	CAUSALI
01/05/2018	30/10/2018	T.D. dal 1/1/2014 al 31/12/2014  PRO T.D. = 3	1 (anche se possibili 5 ma alla prima saremo oltre il 31.10.2018)	36 se proroga entro il 31.10.2018; ma disponibili 18 mesi	NO (SÌ dal 1.11.2018)
01/05/2018	30/10/2018	SOMM dal 1/1/2014 al 31/12/2014  PRO T.D. = 3	1 (possibili 5 al 31.10.2018; ma alla prima saremo oltre il 31.10.2018)	36 se proroga entro il 31.10.2018; ma disponibili 18 mesi	NO (SÌ dal 1.11.2018)
01/05/2018	30/11/2018	a) SOMM dal 1/1/2014 al 31/12/2014  b) T.D. 1/7/2016 al 31/05/2017  PRO T.D. = tot. 3	0	Già fatti mesi 29 mesi; al 30.11.2018 il contratto o cessa o si trasforma in INDE	====

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO OLTRE LA SCADENZA (ART. 22 D.LGS 81/2015)

Nel limite di durata massima di 24 mesi è **possibile** continuare il contratto a termine scaduto o prorogato.

In tale ipotesi, obbligo di **corrispondere** al lavoratore una **maggiorazione** della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al:

- **20 %** fino al 10° giorno successivo
- **40 %** per ciascun giorno ulteriore

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO OLTRE LA SCADENZA (ART. 22 D.LGS. 81/2015)

### SANZIONI



Se il rapporto di lavoro continua:

- **oltre 30 giorni** in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi;
- **oltre 50 giorni** negli altri casi;

il contratto si considera **a tempo indeterminato** dallo «**sforamento**».

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## CONTINGENTAMENTO CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (ART. 23 D.LGS. 81/2015)

- ❖ **Salvo diversa previsione dei contratti collettivi** (% maggiore o minore) i lavoratori a tempo determinato **non possono superare il 20%** del numero dei lavoratori in forza a tempo indeterminato **al 1° gennaio di ciascun anno**, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.
- ❖ Per i datori di lavoro che occupano **fino a cinque dipendenti** è sempre possibile stipulare **un contratto** di lavoro **a tempo determinato**.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## **NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (ART. 23 D.LGS. 81/2015)**

### **LAVORATORI COMPUTABILI PER RAGGIUNGERE IL 20%:**

- Dirigenti
- Part time (in proporzione orario di lavoro)
- Apprendisti (se previsto dal contratto collettivo)

### **SONO ESENTI DAL LIMITE I CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO:**

- nella **FASE DI AVVIO DI NUOVE ATTIVITÀ**, per i periodi definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- **DA IMPRESE START-UP INNOVATIVE** per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società;
- nelle **ATTIVITÀ STAGIONALI**;
- per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- **PER SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI**;
- **CON LAVORATORI DI ETÀ SUPERIORE A 50 ANNI.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## NUMERO COMPLESSIVO DI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (ART. 23 D.LGS. 81/2015)

### SANZIONE



In caso di violazione del limite percentuale **RESTANDO ESCLUSA LA TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI INTERESSATI IN CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO**, per ciascun lavoratore si applica una sanzione amministrativa di importo pari:

- **al 20% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non è superiore a uno;
- **al 50% della retribuzione**, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale è superiore a uno.

La sanzione viene calcolata **dalla data di assunzione fino alla data della verifica**. Si tratta di una sanzione amministrativa e l'avvio di un lavoratore in violazione **per un periodo inferiore a 15 giorni non determina l'applicazione della sanzione**.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DIRITTO DI PRECEDENZA (ART. 24 D.LGS. 81/2015)

- **IL LAVORATORE A TERMINE** che con uno o più contratti ha lavorato in azienda **per più di 6 mesi** ha un diritto di **precedenza** (fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi) **nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.**
- **IL LAVORATORE STAGIONALE** ha diritto di **precedenza**, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro **per le medesime attività stagionali.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DIRITTO DI PRECEDENZA (ART. 24 D.LGS. 81/2015)

### Come esercitarlo

Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti la propria volontà al datore di lavoro:

- entro 6 mesi (CONTRATTO A TERMINE)
- entro 3 mesi (LAVORATORE STAGIONALE)
- dalla data di cessazione del rapporto stesso

**Il diritto di precedenza si estingue trascorso un anno dalla data di cessazione del rapporto.**



# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DIRITTO DI PRECEDENZA (ART. 24 D.LGS. 81/2015)

### Obblighi del datore di lavoro:

- il datore di lavoro è tenuto ad **informare** il lavoratore del diritto di precedenza mediante comunicazione scritta da consegnare al momento dell'assunzione;
- il diritto di precedenza deve essere **espressamente richiamato** nel **CONTRATTO DI ASSUNZIONE** (la mancata indicazione non comporta illegittimità del contratto né sanzioni).

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## DECADENZE E TUTELE (ART. 28 D.LGS 81/2015)

- L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve avvenire **entro 180 giorni** dalla cessazione del singolo contratto.
- Nei casi di trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, il giudice condanna il datore di lavoro al **risarcimento** del danno a favore del lavoratore stabilendo **un'indennità onnicomprensiva** nella misura **compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità** dell'ultima **retribuzione** di riferimento **per il calcolo del trattamento di fine rapporto**, avuto riguardo ai criteri indicati nell'art. 8 della legge 604/1966.
- La predetta indennità **ristora per intero il pregiudizio subito dal lavoratore**, comprese le conseguenze retributive e contributive relative al periodo compreso tra la scadenza del termine e la pronuncia con la quale il giudice ha ordinato la ricostituzione del rapporto di lavoro.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

TERMINI DI IMPUGNAZIONE		
Data cessazione	Art. 28, c. 1, D.Lgs 81/2015	Termini di decadenza
Entro il 13 luglio 2018	Testo originario	120 giorni
dal 14 luglio 2018	D.L. n. 87/2018 come conv. in L. 96/2018	180 giorni

**L'impugnazione**, secondo quanto prescritto dall'articolo 6, comma 2, della legge 604/1966, è **inefficace se non è seguita**, entro il successivo termine di 180 giorni, dal **deposito del ricorso** nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

Risarcimento del danno massimo, pari ad indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità + **ricostituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato** (anzianità di servizio ex tunc).

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE (ART. 29 D.LGS. 81/2015)

**Non si applica** la disciplina generale del CONTRATTO A TERMINE, in quanto già disciplinati da specifiche normative:

- a) ferme restando le disposizioni di cui agli articoli 25 e 27, i rapporti instaurati ai sensi **dell'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991**;
- b) i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro **dell'agricoltura** e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'articolo 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375;
- c) i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## ESCLUSIONI E DISCIPLINE SPECIFICHE (ART. 29 D.LGS. 81/2015)

Sono, altresì, esclusi:

- a) i contratti di lavoro a tempo determinato con i **dirigenti**, **che non possono avere una durata superiore a cinque anni**, salvo il diritto del dirigente di recedere a norma dell'articolo 2118 del codice civile una volta trascorso un triennio;
- b) i rapporti per **l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni**, nel settore del **turismo** e dei **pubblici esercizi**, nei casi individuati dai contratti collettivi, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- c) i contratti a tempo determinato stipulati con il **personale docente ed ATA** per il conferimento delle supplenze e con il **personale sanitario**, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- d) i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della legge 30 dicembre 2010, n. 240 (Università).

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## CONTRIBUZIONE (LA FLESSIBILITÀ SI PAGA....)

- **Contribuzione aggiuntiva dell'1,4% ad **esclusione** dei contratti stipulati per **ragione sostitutiva** e di **carattere stagionale**.**
- Nel caso di **conferma** a tempo determinato del lavoratore assunto a termine, il datore di lavoro **recupera l'aliquota aggiuntiva già versata**.
- **Contributo aggiuntivo per ciascun rinnovo dopo il primo contratto pari allo 0,5%.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## CONTRIBUZIONE (LA FLESSIBILITA' DI PAGA.....)

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

- Il contributo addizionale a carico del datore di lavoro - pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, **anche in somministrazione o per le attività stagionali.**
- Al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. **Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.**

# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## CONTRIBUZIONE (LA FLESSIBILITÀ SI PAGA....)

CONTRIBUZIONE NASPI SU RINNOVI		
Data rinnovo	Art. 2, c. 28, L. 92/2012	Contribuzione
Entro il 13 luglio 2018	Testo originario	1,40%
dal 14 luglio 2018	<b>Primo rinnovo</b> del medesimo contratto	1,40% + 0,50%
	<b>Secondo rinnovo</b> del medesimo contratto	1,40% + (0,50%*2)
	<b>Terzo rinnovo</b> del medesimo contratto	1,40% + (0,50%*3)
	... <b>successivi rinnovi</b>	1,40% + (0,50%*n)



# IL NUOVO CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

## RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLETTIVA

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

- ❑ I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015) **potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.**
- ❑ Le previsioni contenute nei **contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018**, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, **mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.**
- ❑ Il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, **non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.**

# **IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE**

## **LE NOVITÀ**

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## STAFF LEASING

In caso di **assunzione a tempo indeterminato** il rapporto tra somministratore e lavoratore **segue la disciplina del tempo indeterminato**; non viene lambita la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato (revisione del Decreto).

### ***Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17***

❖ **Nessuna limitazione** è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, **tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.**

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

In caso di **assunzione a tempo determinato** il rapporto tra somministratore e lavoratore **segue la disciplina del tempo determinato** con esclusione:

- stop & go
- contingentamento (esiste clausola tipica)
- diritti di precedenza

Il **termine** posto al contratto di somministrazione **può essere prorogato** nei casi e per la durata prevista dal CCNL applicato dal somministratore:

- durata massima (24 MESI)
- numero proroghe (NON PIÙ DI 4)
- nuove causali (se superiori a 12 mesi si applica art. 19 c.1)

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

Il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine:

- **deve essere valutato con riferimento **non solo** al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il **singolo utilizzatore** (considerando sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale);**
- **opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine.** Ne consegue che, raggiunto tale limite, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale;
- **deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.**

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

**NUOVE CAUSALI** (se superiori a 12 mesi si applica art. 19 c.1)

**Le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n.81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, **si applicano esclusivamente all'utilizzatore.****

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## NUOVE CAUSALI

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

- In caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), **il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo**. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva).
- **L'obbligo di specificare le motivazioni** del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine **sorge** non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma **anche qualora lo stesso utilizzatore aveva instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria**.

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## NUOVE CAUSALI

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

Pertanto:

- in caso di **precedente** rapporto di **lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi**, un eventuale **periodo successivo di missione** presso lo stesso soggetto **richiede sempre l'indicazione delle motivazioni** in quanto tale fattispecie è **assimilabile ad un rinnovo**;
- in caso di **precedente** rapporto di **lavoro a termine di durata pari a 12 mesi**, è **possibile** svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una **missione in somministrazione a termine**, **specificando una delle condizioni** indicate all'articolo 19, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015;
- in caso di un **periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi**, è **possibile** per l'utilizzatore **assumere** il medesimo lavoratore direttamente con un **contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi** **indicando la relativa motivazione**.



# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## CONTINGENTAMENTO

- Possibili **contratti di lavoro a termine** in essere pari al **max al 20%** dei lavoratori a tempo indeterminato **in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;**
- Possibili **contratti di lavoro a termine ovvero in somministrazione** al **max al 30%** dei lavoratori a tempo **indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione (la regola si applica a decorrere dal 12.08.2018 indipendentemente dalla data di stipula del contratto a termine).**

**In entrambe i casi i contratti collettivi possono prevedere disposizioni diverse**

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## CONTINGENTAMENTO

*Ministero del Lavoro Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17*

- Il limite percentuale del 30% trova **applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018.**
- Pertanto, qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con **contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza.** In tal caso, pertanto, **non sarà possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe** per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## CONTINGENTAMENTO

*Nel caso di **inizio dell'attività** nel corso dell'anno, il limite percentuale si **computa** sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato **in forza al momento** della **stipulazione** del contratto di somministrazione di lavoro.*

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## CONTINGENTAMENTO

È in ogni caso **esente da limiti quantitativi** la **somministrazione a tempo determinato**:

- di **lavoratori di cui all'articolo 8**, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223;
- di **soggetti disoccupati** che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali;
- di **lavoratori svantaggiati** o **molto svantaggiati** ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## CONTINGENTAMENTO

*D.M. Mlps del 17 ottobre 2017 (GU del 08/02/2018 ex art. 31, comma 2 D.lgs 81/2015 – Abrogazione DM 20/03/2013)*

### 1) Soggetti svantaggiati:

- a. non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b. avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c. non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d. aver superato i 50 anni di età;
- e. essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f. essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g. appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro UE e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile".

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## CONTINGENTAMENTO

*D.M. Mips del 17 ottobre 2017 (GU del 08/02/2018 ex art. 31, comma 2 D.lgs 81/2015 – Abrogazione DM 20/03/2013)*

### 2) Soggetti molto svantaggiati:

- a) i soggetti che, oltre a rientrare in una delle categorie di lavoratori svantaggiati, sono **privi da almeno 24 mesi di un impiego** regolarmente retribuito.
  
- a) sono altresì "lavoratori molto svantaggiati" i soggetti che, privi da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito, **appartengono a una delle categorie previste dalle lettere da b) a g)** del numero 1) del medesimo Decreto ministeriale.

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

**CONTINGENTAMENTO** - *Attenti a quei due .....*

CCNL Metelmeccanica Industria - Dipendenti INDE in forza all'1.1.2018 = 37				
Dipend. al 1.1.2018	% TD ammessi = 20%	% SOMM + TD ammessi = 30%	TD in forza al 30.9.2018	SOMM in forza al 30.9.218
37	7,4 → 7	11,1 → 11	7 (ok)	5 (1 in eccesso)
37	7,4 → 7	11,1 → 11	5 (ok, 2 disp)	5 (1 disp)
37	7,4 → 7	11,1 → 11	8 (1 in eccesso)	5 (1 in eccesso)
37	7,4 → 7	11,1 → 11	7 (ok)	5 (di cui 1 over 50) → ok
37	7,4 → 7	11,1 → 11	8 (1 in eccesso)	5 ( di cui 1 over 50) → ok
37	7,4 → 7	11,1 → 11	8 ( di cui 2 part time 50%) → ok	7 ( di cui 1 over 50 e 2 disabili p.time 70%) → ok?

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## APPARATO SANZIONATORIO CIVILE

### SOMMINISTRAZIONE IRREGOLARE



#### Violazioni:

- mancato rispetto del contingentamento (conseguenza difforme rispetto al c. a termine);
- mancato rispetto dei divieti (art. 32);
- mancanza requisiti formali.

**Il rapporto viene costituito *ex tunc* (forma comune) su istanza del lavoratore a scelta presso il somministratore o l'utilizzatore.**



# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## APPARATO SANZIONATORIO AMMINISTRATIVO



### SOMMINISTRAZIONE ABUSIVA

#### Violazioni:

- esercizio dell'attività di somministrazione in assenza di autorizzazione o al di fuori delle ipotesi previste ed espressamente autorizzate.

**Sanzione amministrativa proporzionale progressiva € 50,00  
per ogni lavoratore occupato minimo € 5,000,00 massimo €  
50,000,00**

# IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

## APPARATO SANZIONATORIO PENALE

SOMMINISTRAZIONE FRAUDOLENTA REINTRODOTTA



Violazioni:

- somministrazione posta in essere con la specifica **finalità di eludere norme inderogabili** di Legge o CCNL applicate al lavoratore

**Somministratore ed utilizzatore sono puniti con ammenda di €20 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.**

**LE ALTRE NOVITÀ  
DELLA  
LEGGE 96/2018**

# LE NUOVE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

## ESONERO CONTRIBUTIVO

- Estensione **anche per il 2019, 2020** del limite di età a **34 anni e 364 gg**;
- Risultano in vigore **due diverse discipline concorrenti** relative all'esonero contributivo L. 205/2017 e L. 96/2018 (conversione DL 87/2018);
- La nuova disposizione ricalca in linea di massima la norma ispiratrice, ma attende **un decreto ministeriale** che detti le regole applicative; inoltre non prevede il particolare requisito dei limiti al licenziamento GMO, mentre richiede diversi requisiti di età.

**Attenzione ai principi generali per godere delle agevolazioni di cui all'art. 31 del D.Lgs 150/2015**



# LE NUOVE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

## ESONERO CONTRIBUTIVO

- Assunzioni effettuate in **regime di tutele crescenti** di cui al D.Lgs 23/2015 (ammissibilità di deroga);
- **Escluse** le assunzioni dei **dirigenti**;
- Il giovane non deve essere stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro;
- Restano **salvi i periodi di apprendistato** svolti presso altro datore di lavoro e non proseguiti a tempo indeterminato.

# LE NUOVE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

## ESONERO CONTRIBUTIVO



Misura dell'esonero:

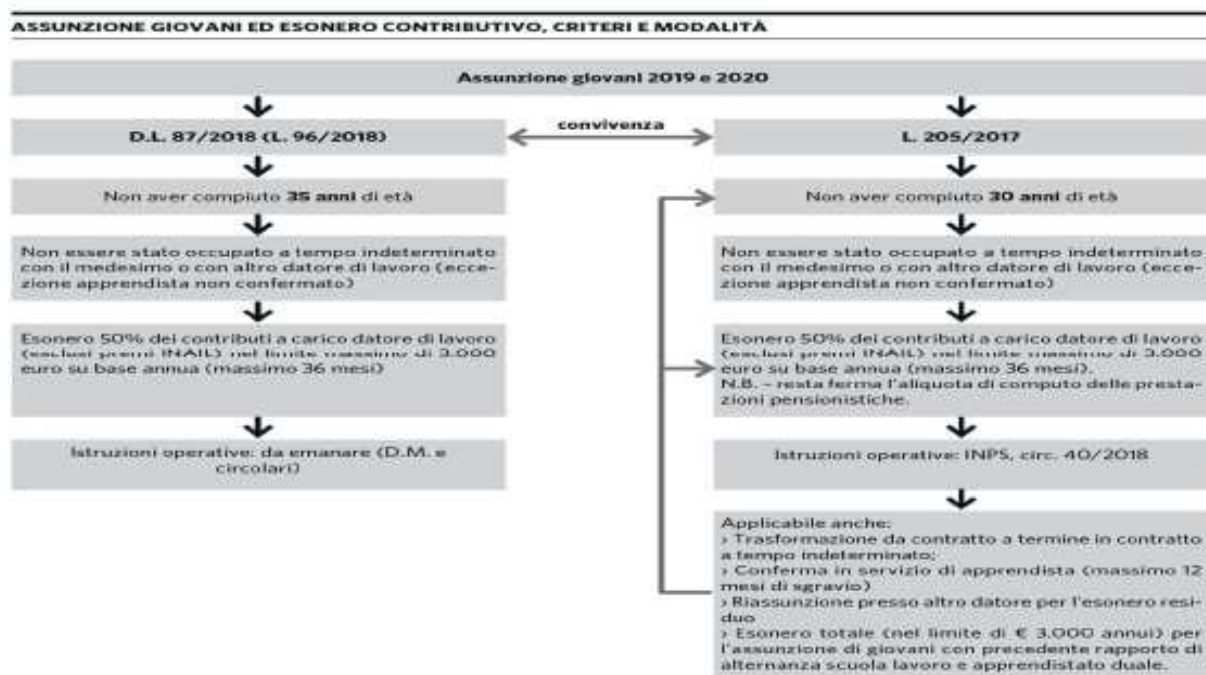
- ❖ **50%** dei complessivi **contributi previdenziali a carico del datore** di lavoro nel limite **massimo di € 3.000** su base annua (€ 250 su base mensile) e da riproporzionale per i part time.

Dovrebbero essere non soggetti all'esonero i contributi per:

- **Premi Inail;**
- **Fondo di garanzia TFR;**
- **Fondi di sostegno al reddito;**
- **Fondi interprofessionali per la formazione 0,30%;**
- **Contribuzione di solidarietà.**

# LE NUOVE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

Guida Lavoro 35/2018





# **SANZIONI PER LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI**



# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO SINO A 15 DIPENDENTI

## Licenziamento nullo *(Indipendentemente dalla data della prima assunzione)*

Discriminatorio, ritorsivo, intimato oralmente, intimato durante un c.d. “periodo protetto”, ecc.

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 18, L. n. 300/1970	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)</li><li>• E risarcimento del danno (indennità risarcitoria), in misura comunque non inferiore a 5 mensilità</li></ul>
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015, così come modificato dal D.L. n. 87/2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)</li><li>• E risarcimento del danno (indennità risarcitoria), in misura comunque non inferiore a 5 mensilità</li></ul>

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO SINO A 15 DIPENDENTI

## Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (disciplinare)

**Insussistenza** del fatto contestato al lavoratore:

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 8, L. 604/1966	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità (*) dell'ultima retribuzione globale di fatto  * tetto massimo elevato a 10 mensilità per anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per anzianità superiore a 20 anni
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 3 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO SINO A 15 DIPENDENTI

Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (disciplinare):

**Insufficienza** delle motivazioni addotte:

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 8, L. 604/1966	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità (*) dell'ultima retribuzione globale di fatto.  *tetto massimo elevato a 10 mensilità per anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per anzianità superiore a 20 anni
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 3 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO SINO A 15 DIPENDENTI

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

*(ragioni economiche, ovvero afferenti la figura del lavoratore, come ad esempio la soppressione del posto, la sopravvenuta inidoneità o, ancora, il superamento del periodo di comporta)*

**Insussistenza** del fatto contestato al lavoratore:

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 8, L. 604/1966	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità (*) dell'ultima retribuzione globale di fatto.  *tetto massimo elevato a 10 mensilità per anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per anzianità superiore a 20 anni
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 3 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO SINO A 15 DIPENDENTI

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

*(ragioni economiche, ovvero afferenti la figura del lavoratore, come ad esempio la soppressione del posto, la sopravvenuta inidoneità o, ancora, il superamento del periodo di comporto)*

**Insufficienza** delle motivazioni addotte:

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 8, L. 604/1966	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità (*) dell'ultima retribuzione globale di fatto.  *tetto massimo elevato a 10 mensilità per anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per anzianità superiore a 20 anni
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 3 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO SINO A 15 DIPENDENTI

## Violazioni formali e procedurali

Mancata indicazione delle motivazioni, violazione riguardante il procedimento disciplinare, ecc.

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 8, L.604/1966	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità (*) dell'ultima retribuzione globale di fatto.  *tetto massimo elevato a 10 mensilità per anzianità superiore a 10 anni e fino a 14 mensilità per anzianità superiore a 20 anni
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 1 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione utile al calcolo del TFR.

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO PIÙ DI 15 DIPENDENTI

## Licenziamento nullo *(Indipendentemente dalla data della prima assunzione)*

Discriminatorio, ritorsivo, intimato oralmente, intimato durante un c.d. “periodo protetto”, ecc.

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 18, L. n. 300/1970	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)</li><li>• E risarcimento del danno (indennità risarcitoria), in misura comunque non inferiore a 5 mensilità</li></ul>
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015, così come modificato dal D.L. n. 87/2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)</li><li>• E risarcimento del danno (indennità risarcitoria), in misura comunque non inferiore a 5 mensilità</li></ul>

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO PIÙ DI 15 DIPENDENTI

## Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (disciplinare)

**Insussistenza** del fatto contestato al lavoratore:

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 18, L.n.300/1970	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)</li><li>• E risarcimento del danno (indennità risarcitoria) in misura comunque non superiore a 12 mensilità</li></ul>
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)</li><li>• E risarcimento del danno (indennità risarcitoria) in misura comunque non superiore a 12 mensilità</li></ul>



# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO PIÙ DI 15 DIPENDENTI

Licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo (disciplinare):  
**Insufficienza** delle motivazioni addotte:

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 18, L. 300/1970	Indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità (determinata dal giudice)
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra 6 e 36 mensilità (determinata in relazione all'anzianità aziendale del lavoratore)

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO PIÙ DI 15 DIPENDENTI

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

*(ragioni economiche, ovvero afferenti la figura del lavoratore, come ad esempio la soppressione del posto, la sopravvenuta inidoneità o, ancora, il superamento del periodo di comporto)*

**Insussistenza** del fatto contestato al lavoratore:

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 18, L. n. 300/1970	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reintegra (ovvero indennità sostitutiva di 15 mensilità)</li><li>• E risarcimento del danno in misura comunque non superiore a 12 mensilità</li></ul>
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra 6 e 36 mensilità (determinata in relazione all'anzianità aziendale del lavoratore)

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO PIÙ DI 15 DIPENDENTI

## Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

*(ragioni economiche, ovvero afferenti la figura del lavoratore, come ad esempio la soppressione del posto, la sopravvenuta inidoneità o, ancora, il superamento del periodo di comporto)*

**Insufficienza** delle motivazioni addotte:

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 18, L.n.300/1970	Indennità risarcitoria compresa tra 12 e 24 mensilità (determinata dal giudice)
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra 6 e 36 mensilità (determinata in relazione all'anzianità aziendale del lavoratore)

# DATORI DI LAVORO CHE OCCUPANO PIÙ DI 15 DIPENDENTI

## Violazioni formali e procedurali

Mancata indicazione delle motivazioni, violazione procedura ex art. 7, L. n. 604/1966, violazione riguardante il procedimento disciplinare, ecc.

LAVORATORE	SANZIONE
Lavoratore <b>assunto prima</b> dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 23/2015 - Applicazione art. 8, L. 604/1966	Indennità risarcitoria compresa tra 6 e 12 mensilità (determinata dal giudice)
Lavoratore <b>assunto dopo</b> l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 così come modificato dal D.L. n. 87/2018	Indennità risarcitoria compresa tra 2 e 12 mensilità (determinata in relazione all'anzianità aziendale del lavoratore)

# CORTE COSTITUZIONALE

## Sentenza del 26 settembre 2018

La Corte Costituzionale è intervenuta in materia di licenziamenti dichiarando **illegittimo** il comma 1 dell'art. 3, D. Lgs. n. 23/2015, nella parte in cui prevede che il calcolo del risarcimento spettante al lavoratore ingiustamente espulso debba esclusivamente basarsi sull'anzianità dello stesso maturata in azienda.

Secondo la Consulta la disposizione appena richiamata contrasta con i principi di ragionevolezza e di uguaglianza, oltreché con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

# LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO – NUOVE SANZIONI

## TUTELE SEMPRE PIÙ CRESCENTI

### COSA CAMBIA NEL CALCOLO DELLE TUTELE CRESCENTI?



Per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015, salvo condizioni di miglior favore, le tutele passano da:

- **TUTELA MINIMA** da 4 a 6 mensilità per aziende oltre i 15 dipendenti;
- **TUTELA MINIMA** da 2 a 3 mensilità per aziende fino a 15 dipendenti;
- **TUELA MASSIMA** da 24 a 36 mensilità per aziende oltre i 15 dipendenti;
- **TUTELA MASSIMA** invariata per aziende fino a 15 dipendenti.

# INDENNITÀ LICENZIAMENTI E CONCILIAZIONE

Risarcimenti post dignità	
Anzianità (anni)	Mensilità di risarcimento
1	6
2	6
3	6
4	8
5	10
6	12
7	14
8	16
9	18
10	20
11	22
12	24
13 e oltre	fino a 36

concordazioni post dignità	
Anzianità (anni)	Offerta conciliativa
1	3
2	3
3	3
4	4
5	5
6	6
ecc	ecc
ecc	ecc
27	27
28	27
29	27

Per le aziende fino a 15 dipendenti l'offerta minima si attesta a 1,5 mensilità.

# IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Con riferimento ai soggetti di cui al c. 8, art. 54-bis D.L.50/2017, ossia:

- a) **titolari di pensione** di vecchiaia o di invalidità;
- b) **giovani con meno di venticinque anni di età**, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) **persone disoccupate**, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) **percettori di prestazioni integrative del salario**, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito;

per i quali i compensi per prestazioni di lavoro occasionale sono computati in misura pari al 75% del loro importo **viene stabilito che i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica di cui al comma 9, sono tenuti ad autocertificare la relativa condizione.**

**NB: Tale procedura dovrà osservarsi sia nel caso di utilizzo di Contratto di prestazione occasionale che di Libretto di Famiglia.**

Le medesime regole valgono per il **settore agricolo** (in ragione di tale nuova disposizione, qualora il lavoratore agricolo si renda colpevole di autodichiarazione mendace, vi è da escludere ogni responsabilità da parte dell'utilizzatore, così come disposto da una modifica al comma 20 del D.L. n. 50/2018).



# IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Quanto ai **divieti** attinenti alla forza lavoro in capo all'utilizzatore, il comma 14 dell'articolo 54-bis disponeva che venisse vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale alle aziende che avessero alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori a tempo indeterminato.

La nuova formulazione della suddetta norma, tuttavia, introduce un'eccezione al regime di cui sopra, prevedendo **l'aumento da 5 a 8 lavoratori alle proprie dipendenze limitatamente:**

- **alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo;**
- **per le attività lavorative rese dai soggetti svantaggiati.**

**N.B.: si sottolinea che per beneficiare di tale incremento è necessario che entrambi i requisiti sussistano contemporaneamente.**

# IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

In tema di **comunicazione anticipata** della prestazione occasionale, viene disposto che **l'utilizzatore dovrà indicare**:

- la **data** e **l'ora** di inizio e di termine della prestazione;
- se **imprenditore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva** che opera nel settore del turismo o ente locale, la **data di inizio** e il **monte orario complessivo** presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni.

**N.B:** Posto che la comunicazione all'Inps attiene anche al compenso pattuito, che non può essere inferiore a quanto stabilito dal D.L. n. 50/2017 per 4 ore di lavoro (36 euro), è fatto salvo che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale di cui alla lettera d) del presente comma (10 giorni invece dei precedenti 3).

# IL CONTRATTO DI PRESTAZIONE OCCASIONALE

Infine, quanto alle **modalità di pagamento** delle prestazioni occasionali, a modifica del comma 19 del D.L. n. 50/2017, viene statuito che a **richiesta del prestatore** espressa all'atto della registrazione nella piattaforma INPS, **il pagamento del compenso** al prestatore **può essere effettuato**, decorsi quindici giorni dal momento in cui la prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è consolidata:

- **tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato;**
- **ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS e stampato dall'utilizzatore.**

# ASSOCIAZIONI E SOCIETÀ SPORTIVE

Il Decreto Dignità n. 87 del 12 luglio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 13 luglio 2018 (n.161) ha, tra l'altro, **abolito la Società Sportiva Dilettantistica Lucrativa** (ssdl) introdotta nella Riforma dello Sport Dilettantistico contenuta nella Legge di Bilancio 2018 del 27 dicembre 2017.

Pertanto della riforma, rimane davvero poco:

- **innalzamento a € 10.000 della no tax area dei compensi** percepiti dai **collaboratori sportivi ed amministrativi gestionali non professionali** ai sensi dell'articolo 67 del TUIR;
- **eliminazione della linea preferenziale per le AS nell'accesso ai bandi pubblici** (AS e SSD opereranno ora su un piano paritetico).

# ASSOCIAZIONI E SOCIETÀ SPORTIVE

Di fatto, con l'abrogazione di questa normativa **si ritorna** quindi, per quanto riguarda la gestione dei contratti dei collaboratori sportivi e amministrativi, **alla situazione esistente al 2017**. Rammentiamo che gli **adempimenti da compiere** sono quindi i seguenti:

- 1. istituzione ed iscrizione nel Libro Unico del Lavoro (LUL);**
- 2. comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego del rapporto di collaborazione.**

*Da un lato l'Agenzia delle Entrate e il Ministero del Lavoro concordano con ANIF nell' inquadrate i compensi sportivi ed amministrativi non professionali nell'ambito dei "redditi diversi" ai sensi dell'articolo 67 del TUIR, l'INPS, di contro si ostina talora a considerarli redditi da lavoro autonomo soggetti quindi a partita IVA.*

# GLI AIUTI E I BENEFICI «DI STATO»

## MISURE CONTRO LA DELOCALIZZAZIONE

- Trattasi di **mera delocalizzazione extra UE** (e quindi rimane la possibilità di delocalizzare in UE);
- In caso di **trasferimento** dell'attività **all'estero nell'arco dei 5 anni successivi alla data di ottenimento di benefici** è prevista la **restituzione degli stessi** oltre ad una **sanzione pari a 2/4 volte la portata del beneficio**.

**Definizione di delocalizzazione:** «...*trasferimento dell'attività economica specificatamente incentivata o di una sua parte dal sito produttivo ubicato in Italia ad altro sito appartenente alla medesima o altra impresa che sia in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 cc...*»

# GLI AIUTI E I BENEFICI «DI STATO»

## MISURE CONTRO LA DELOCALIZZAZIONE

In aggiunta alla revoca del beneficio è prevista una **revoca degli aiuti:**

- in misura **proporzionale** rispetto alla **riduzione** del numero degli **occupati** se **superiore al 10%**;
- la restituzione è **totale** se la **riduzione supera il 50%**.

**La norma non si applica nei casi di GMO, valutazione questa che spetta quindi al giudice.**

**GRAZIE  
DELLA VOSTRA  
ATTENZIONE  
E ..  
PAZIENZA!**