



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

DECRETO DIGNITÀ: PRIME INTERPRETAZIONI

LEGGE DI BILANCIO 2019: RISVOLTI LAVORISTICI

INDICE

1. *DECRETO DIGNITÀ*: IL CONTRATTO A TERMINE E LA SOMMINISTRAZIONE ALLA LUCE DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO 17/2018

2. *TUTELE CRESCENTI*: DECRETO DIGNITÀ E SENTENZA CORTE COSTITUZIONALE - LE PRIMISSIME POSIZIONI GIURISPRUDENZIALI

3. *LEGGE DI BILANCIO*: IL PUNTO SULLE AGEVOLAZIONI 2019

4. *ULTIME NOVITÀ*:

- TICKET LICENZIAMENTO E INDICAZIONI INPS (MESS. INPS NN. 3933/2018 SETTORE EDILIZIA E 4038/2018 ALTRI SETTORI)
- LAVORO INTERMITTENTE (INTERPELLO N. 6/2018)
- Nota I.N.L. 9294 DEL 9/11/2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



1. a

DECRETO DIGNITÀ: IL CONTRATTO A TERMINE ALLA LUCE DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO 17/2018

INDICE

1. Introduzione
2. Circ. Ministero del lavoro 31/10/2018, n. 17
3. Regime transitorio
4. Contratti a termine dopo le modifiche del decreto dignità
 - a) Nozione
 - b) Durata
 - c) Forma
 - d) Divieti
 - e) Proroghe e rinnovi
 - f) Esclusioni
 - g) Stop and go
 - h) Trattamento economico e normativo



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

INDICE

- i) Formazione
- l) Estinzione del rapporto
- m) Criteri di computo
- n) Diritto di precedenza
- o) Limiti quantitativi
- p) Contributo addizionale NASPI
- q) Sanzioni civili
- r) Sanzioni amministrative
- s) Contrattazione collettiva



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Introduzione

Ultimo aggiornamento 13 novembre
2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

I punti di intervento del cosiddetto Decreto dignità (D.L. n. 87 del 12/7/2018, convertito, con modificazioni, in Legge n. 96 del 9/8/2018), in relazione alla disciplina del contratto di **lavoro a termine**, contenuta nel D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015, si possono così sintetizzare:

- **riduzione della durata massima del contratto**, da trentasei a ventiquattro mesi;
- **reintroduzione della causale** per i contratti di durata superiore ai dodici mesi, per le proroghe superiori ai dodici mesi e per i rinnovi;
- **riduzione del numero delle proroghe** da cinque a quattro;
- **introduzione di un limite quantitativo di contratti a termine e di somministrazione**, rispetto ai contratti a tempo indeterminato;
- **introduzione di un contributo addizionale** per i rinnovi dei contratti a termine;
- **innalzamento dei termini di impugnazione** da 120 a 180 giorni.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare **formazione***



Al fine di ridurre gli eventuali effetti sull'occupazione, la Legge di conversione del Decreto dignità ha previsto un **regime transitorio** per l'entrata in vigore di alcune nuove disposizioni.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Circ. Ministero del lavoro 31/10/2018, n. 17

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

Le modifiche alla disciplina previgente, apportate dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 87 del 2018, riguardano la **riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato**, con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione.

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

Più precisamente, le parti possono stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine.

Tali condizioni, sono rappresentate esclusivamente da:

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

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

Occorre tener conto della **durata complessiva** dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, **considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare**. Si consideri l'esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite, come previsto dall'articolo 19, comma 4, del d.lgs. n. 81/2015.

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Apposizione del termine e durata massima

Il decreto-legge non ha 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.

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.Lgs. n. 81/2015, Artt. 19 e 21

Proroghe e rinnovi

Anche il regime delle **proroghe e dei rinnovi del contratto a termine** è **stato modificato** dal decreto legge n. 87, in ordine alla durata massima e alle condizioni (articoli 19, comma 4, e 21 del d.lgs. n. 81/2015 come da ultimo modificato).

E' possibile **prorogare liberamente** un contratto a tempo **determinato** entro i **12 mesi**, mentre per il **rinnovo** è **sempre richiesta** l'indicazione della causale.

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.Lgs. n. 81/2015, Artt. 19 e 21

Proroghe e rinnovi

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.

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

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.Lgs. n. 81/2015, Artt. 19 e 20

Proroghe e rinnovi

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

Secondo le indicazioni ministeriali, non sarebbe 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.” Questa indicazione è in contrasto con quanto, lo stesso Ministero del Lavoro aveva affermato nel 2002, con la circolare n. 42, nella quale, asseriva: ***“fermo restando che la proroga deve riferirsi alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato, ciò implica la possibilità che le ragioni giustificatrici della proroga, oltre che prevedibili sin dal momento della prima assunzione, siano anche del tutto diverse da quelle che hanno determinato la stipulazione del contratto a termine purché riconducibili a ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui all’art. 1 del decreto.”***

D.Lgs. n. 81/2015, Artt. 19 e 21

Proroghe e rinnovi

Ulteriore novità è rappresentata dalla **riduzione del numero massimo di proroghe, che non possono essere superiori a 4**, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti (articolo 21, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015) e **con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali** (articolo 21, comma 01).

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Forma scritta del termine

Al comma 4 del d.lgs. n. 81/2015, con la eliminazione del riferimento alla possibilità che il termine debba risultare "**direttamente o indirettamente**" da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito.

Viene quindi **esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto 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.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Causale

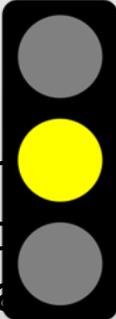
Documento
Centro Studi
ANCL

A latere delle **esigenze sostitutive** (ferie, maternità, congedo parentale, malattia, infortunio sul lavoro, ecc.), la norma distingue in modo esplicito l'ipotesi di assunzione per svolgere l'**attività ordinaria** dell'impresa da quella per svolgere **attività che non sono tipiche dell'impresa** considerata. Infatti, nel caso di esigenza che riguardi l'**attività ordinaria**, la disposizione richiede un **incremento di lavoro "significativo" e "non programmabile"**; nel **secondo caso**, invece, la disposizione si limita a richiedere la sussistenza di **"esigenze temporanee"**. In questo ultimo caso, si segnala che si potrebbe riaprire il dibattito circa il collegamento tra temporaneità ed esigenza. Infatti, come ricordato, la Corte di Cassazione ebbe modo di precisare che non occorre una **"necessaria e assoluta temporaneità intrinseca o ontologica della esigenza tecnica, produttiva o organizzativa"**, ma occorre una **"temporaneità relativa e sufficientemente oggettiva"** (Cass. 27 aprile 2010, n. 10033).

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Causale - esempi / settore commercio

La vendita straordinaria di abiti sportivi

A vertical traffic light icon with three circles: the top and bottom are grey, and the middle one is yellow, indicating a warning or attention.

a
un
no
sia

Una catena di negozi di abbigliamento ha bisogno di assumere termine alcuni lavoratori per gestire la vendita straordinaria di stock di abiti sportivi, per circa due mesi. Il lotto, tuttavia, rappresenta una quota importante del fatturato: nonostante 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.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Causale - esempi / settore logistica

La gestione temporanea di un magazzino



Un'impresa che si occupa di logistica deve far fronte alla gestione di un nuovo magazzino, affidatole da un cliente "spot". 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".



D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Causale - esempi / settore calzaturiero

L'incremento nella produzione di scarpe

A vertical traffic light icon with three circles. The top two circles are grey, and the bottom circle is green, indicating that the following text is the primary or active content.

Un'azienda che produce scarpe ottiene una commessa da un nuovo cliente, per un articolo. È richiesta la produzione di un quantitativo, per soli sei mesi. Pur trattandosi di un'attività 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.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Causale - esempi / settore commercio

Il corner estivo per la vendita di ventilatori



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.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Causale - esempi / settore meccanico

L'assemblaggio sperimentale dei componenti



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.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Causale - esempi / laboratorio di analisi e centri ambulatoriali

Le nuove analisi commissionate al laboratorio



A un laboratorio chimico viene affidato un lotto di analisi specifiche, che il laboratorio stesso non ha mai effettuato. Si tratta, però, di una commessa importante e richiesta a tempo determinato. 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.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Rinvio alla contrattazione collettiva

L'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la **facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine**.

Pertanto 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**.

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 19

Rinvio alla contrattazione collettiva

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.**

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.L. n. 87/2018, Art. 3

Contribuzione addizionale a carico del datore di lavoro

A decorrere dal 14 luglio 2018, 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.

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.

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

D.L. n. 87/2018, Art. 3

Contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro

La maggiorazione dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, in quanto la disposizione introdotta dal decreto-legge n. 87 prevede che il contributo aggiuntiva sia aumentato solo in occasione del rinnovo.

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.L. n. 87/2018, Art. 3

Contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro

Pertanto, in caso di rinnovo, avremo, ad esempio:

- 1° contratto a tempo determinato: 1,40%
- 2° contratto a tempo determinato: 1,90%
- 3° contratto a tempo determinato: 2,40%
- 4° contratto a tempo determinato: 2,90%

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17

D.L. n. 87/2018, Art. 3

Contribuzione aggiuntiva a carico del datore di lavoro

Il contributo maggiorato è previsto anche per i rapporti a termine per attività stagionali previste dalla contrattazione collettiva e che, quindi, si rinnovano annualmente senza limite. Questo potrebbe portare a dover applicare, negli anni, una maggiorazione molto onerosa: $1,4 + (0,5 \times n^\circ \text{ contratti per attività stagionali})$.

Circ. Min. Lav.
31/10/2018, n.
17



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Regime transitorio

D.L. n. 87/2018, Art. 1, commi 2 e 3

Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

2. Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

3. Le disposizioni di cui al presente articolo, nonché quelle di cui agli articoli 2 (*somministrazione*) e 3 (*tutele crescenti e aumento ctr. Add. NASPI*), non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

La Legge di conversione n. 96/2018 ha previsto un **regime transitorio** in relazione all'entrata in vigore delle modifiche su **causali, proroghe e rinnovi**.

In particolare, l'art. 1, comma 2, della Legge n. 96/2018 precisa che le disposizioni modificative si applicano ai **contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018**.

Poiché detta previsione non è stata inserita nel corpo del D.L. n. 87/2018, bensì nel testo della Legge di conversione, emergono **ipotesi differenti, a seconda della data di stipula, di rinnovo o di proroga del contratto a termine**, così come si evince dagli schemi seguenti.



CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: DURATA MASSIMA COMPLESSIVA

Data stipula	Durata Complessiva	Causali	Norma applicata
Prima del 14/7/2018	36 mesi	No	d.lgs. 81/2015 in vigore al 13/7/2018
Dal 14/7/2018	24 mesi	Se durata superiore a 12 mesi	d.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018 conv. in l. 96/2018

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: PROROGHE

Data stipula	Data proroga	Numero e Durata complessiva	Causali	Norma applicata
Prima del 14/7/2018	Prima del 31/10/2018	5 in 36 mesi (4 in 24 mesi e causali dal 14/7 al 11/8 Fondazione studi c.d.l.)	No	d.lgs. 81/2015 in vigore al 13/7/2018
	Dal 1/11/2018	4 in 24 mesi	Se durata superiore a 12 mesi	d.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018
Dal 14/7/2018	Dal 14/7/2018	4 in 24 mesi	Se durata superiore a 12 mesi	conv. in l. 96/2018

CONTRATTO A TERMINE: RINNOVI

Data stipula	Data rinnovo	Durata complessiva	Causali	Norma applicata
Prima del 14/7/2018	Prima del 31/10/2018	36 mesi (24 mesi e causali dal 14/7 al 11/8 Fondazione studi c.d.l.)	No	d.lgs. 81/2015 in vigore al 13/7/2018
	Dal 1/11/2018	24 mesi	Si	d.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018
Dal 14/7/2018	Dal 14/7/2018	24 mesi	Si	conv. in l. 96/2018

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO: IMPUGNAZIONE

Data termine	Decadenza termine impugnazione cessazione	Norma applicata
Prima del 14/7/2018	120 giorni	d.lgs. 81/2015 in vigore al 13/7/2018
Dal 14/7/2018	180 giorni	d.lgs. 81/2015 come modificato dal d.l. 87/2018 conv. in l. 96/2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Nozione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il contratto di lavoro a tempo determinato è un rapporto di lavoro subordinato ove è **determinata, fin dalla data di stipulazione, la durata**: esso si estingue automaticamente allo scadere del termine inizialmente fissato.

L'attuale disciplina è contenuta negli artt. da 19 a 29 del D.Lgs. n. 81, come modificati dall'art. 1 del D.L. n. 87/2018.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità - Disciplina dal 1/11/2018

Durata

Relativamente ai contratti **stipulati dal 14/7/2018**, il D.Lgs. n. 81/2015 (art. 19, comma 1) prevede che la **durata massima** del contratto a tempo determinate non possa eccedere i **dodici mesi**.

Il contratto può avere una **durata superiore**, ma comunque **non eccedente i ventiquattro mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Nell'ipotesi di **successione** di contratti a termine presso il medesimo datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, la durata complessiva del contratto, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, **non può superare i ventiquattro mesi** comprensivi di proroghe e rinnovi e indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il limite dei ventiquattro mesi, previsto in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, tuttavia, **può essere derogato** dalla contrattazione collettiva (nazionale, territoriale o aziendale), **in caso di attività stagionali** (vedasi D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525), nonché in relazione ad un **ulteriore contratto della durata massima di dodici mesi** da sottoscrivere presso l'**Ispettorato Territoriale del Lavoro**.

In assenza di precisazioni ministeriali in merito, si ritiene che tale ulteriore contratto, cosiddetto in deroga, dovrà contenere le **causali di cui all'art. 19, comma 1**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



Ai fini del calcolo del limite complessivo dei ventiquattro mesi, si deve tener conto anche dei periodi di missione nell'ambito di contratti di somministrazione a tempo determinato aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale e svolti tra gli stessi soggetti.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Forma

Per la stipula del contratto di lavoro a tempo **determinato** è richiesta **la forma scritta**, al fine di indicare la scadenza del termine del rapporto di lavoro.

L'art. 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 così recita: «Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è **priva di effetto se non risulta da atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. **L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.**».



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Divieti

È vietata la stipulazione del contratto a termine:

- per la sostituzione di lavoratori in **sciopero**;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, per far svolgere le stesse mansioni cui erano adibiti lavoratori licenziati con **procedura di licenziamento collettivo ex artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991 nei sei mesi precedenti**, nella stessa unità produttiva. Tale divieto non si applica se il contratto a termine è concluso per sostituire lavoratori assenti o se ha una durata iniziale non superiore a tre mesi;
- per far svolgere le stesse mansioni di lavoratori **sospesi o a orario ridotto** con diritto al trattamento di integrazione salariale;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità Proroghe e rinnovi



Si ha **proroga** di un contratto nel caso in cui, **prima della scadenza del termine**, lo stesso venga prorogato ad altra data. Si ha, invece, **rinnovo** quando l'iniziale contratto a termine raggiunga la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti vogliano procedere alla **sottoscrizione di un ulteriore contratto**.

È data al datore di lavoro la possibilità di assumere un lavoratore che già sia stato alle sue dipendenze in forza di uno o più contratti a tempo determinato, purché sia rispettato il **previsto intervallo di tempo (dieci o venti giorni rispettivamente se il contratto ha avuto una durata fino a sei mesi o superiore)**, entro il **limite complessivo di durata di ventiquattro mesi**, fatta salva l'eccezione dell'ulteriore contratto stipulato presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Detto intervallo non trova applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle attività stagionali, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Tenendo conto del regime transitorio, il contratto può essere:

- rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.
- prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

I contratti per **attività stagionali** possono essere rinnovati o prorogati anche in **assenza di dette condizioni**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il termine del contratto a tempo determinato può essere **prorogato**, con il consenso del lavoratore, **solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro**, e, comunque, per un **massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi**, a prescindere dal numero dei contratti, e sempre tenendo conto del regime transitorio.

Detti limiti **non si applicano alle imprese start-up innovative** di cui di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del D.L. n. 179/2012, 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Gruppo d'impres

Nell'ambito della gestione dei rapporti di lavoro per conto di società facenti parte di un gruppo, è assai frequente l'ipotesi in cui una di esse si trovi ad assumere un lavoratore con contratto di lavoro a tempo determinato, già precedentemente assunto presso un'altra impresa ad essa collegata per via del **rapporto societario ex art. 2359 cod. civ.** In tale situazione, **la società potrebbe porsi il problema se il contratto a termine che stipulerà con il lavoratore costituisce un rinnovo contrattuale oppure un contratto di lavoro ex novo.**

Gruppo d'impres

Trib. Pavia, Sez. Lav., 24 luglio 2015, n. 123.

In merito al ricorso proposto da una lavoratrice che aveva prestato attività di lavoro, attraverso la stipulazione di diversi contratti di lavoro a termine, per due società in collegamento tra loro, il Tribunale ha osservato che **“il collegamento societario, di per sé, non comporta l'insorgere di un autonomo soggetto di diritto o di un centro di imputazione di rapporti diverso dalle singole società collegate - le quali conservano la rispettiva personalità giuridica e sono le datrici di lavoro del personale in servizio presso di esse - sicché non è consentito automaticamente attribuire la titolarità di un rapporto di lavoro ad un soggetto diverso da quello che formalmente assume la qualità di datore di lavoro.**

Gruppo d'impres

Trib. Pavia, Sez. Lav., 24 luglio 2015, n. 123.

La Suprema Corte, infatti, ha ritenuto che il collegamento economico-funzionale fra imprese non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta **di ravvisare un unico centro d'imputazione**. Conclude sul punto la sentenza chiarendo che “il collegamento societario, desumibile dalla legislazione codicistica (cfr. 2359 cod. civ.) e speciale, non assume un valore giuridicamente unificante e non implica ex se che le relative imprese ancorché facenti parte del gruppo, possano considerarsi come entità unica alla quale sia consentito collegare diritti e obblighi in ordine alla costituzione ed al mantenimento dei rapporti di lavoro”. E questo perché vi sono delle situazioni in cui la direzione ed il coordinamento di una società del gruppo sulle altre (in genere, si tratta della holding) si arresta all'individuazione degli obiettivi strategici, senza incidere sulla concreta gestione dei rapporti di lavoro.

Gruppo d'impresse quale soggetto giuridico unitario

Tale fattispecie si configura nel momento in cui il **gruppo è stato istituito per eludere l'applicazione di norme imperative di legge**, quali ad esempio l'art. 18 St. Lav. ai fini dell'applicazione della tutela reale. È ricorrente l'ipotesi in cui una sola società di fatto, che impiega gli stessi mezzi, gli stessi uffici, lo stesso personale, il medesimo conto corrente, sia formalmente suddivisa in più società aventi il medesimo oggetto sociale, cosicché ognuna possa avere meno di quindici dipendenti e restare nell'ambito della tutela obbligatoria.

Gruppo d'impresse quale soggetto giuridico unitario

È la c.d. ipotesi del collegamento societario fraudolento. Infatti, l'orientamento della Corte di Cassazione, nonostante abbia escluso il centro unico d'imputazione nel caso di un mero rapporto economico-funzionale tra le società, è fermo nel ritenere che **“tale collegamento può rilevare, al fine di ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro ai fini della sussistenza o meno del requisito numerico necessario per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato, ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra vari soggetti e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle singole imprese, da parte del giudice del merito”**.

Gruppo d'impresse quale soggetto giuridico unitario

In questo caso, infatti, dato che ci troviamo davanti ad un gruppo societario costituito in frode alla legge - cioè un **gruppo formalmente legittimo ma che ha come finalità quella di eludere** (e quindi di ledere) i **diritti fondamentali del lavoratore** - anche l'assunzione del lavoratore con un contratto di lavoro a termine da parte delle diverse società che compongono il gruppo viene considerata come posta da un unico soggetto, con la conseguenza che un secondo contratto non potrà essere considerato ex novo ma un mero rinnovo di quello precedente.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Esclusioni



Dal campo di applicazione della disciplina di cui al D.Lgs. n. 81/2015 sono **esclusi**:

- i richiami in servizio del **personale volontario del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco**;
- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'**agricoltura** e gli operai a tempo determinato;
- i rapporti di lavoro di **durata non superiore a tre giorni conclusi nei settori del turismo e dei pubblici esercizi**;
- i rapporti di lavoro conclusi con personale **dirigente**, purché di durata non superiore a cinque anni;
- i contratti a tempo determinato stipulati per il conferimento delle supplenze del personale docente ed amministrativo, ausiliario e tecnico (A.T.A.);



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

- i contratti a tempo determinato del **personale sanitario del Servizio sanitario nazionale**, ivi compresi quelli dei dirigenti;
- i rapporti instaurati per la **fornitura di lavoro portuale temporaneo**;
- i contratti di lavoro **intermittente**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Slittamento

Nel caso in cui il rapporto di lavoro **continui dopo la scadenza** del termine, inizialmente fissato o successivamente prorogato, è previsto un periodo di tolleranza, durante il quale il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una **maggiorazione della retribuzione** per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al **20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore**.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a 6 mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

*Il contratto a termine dopo le modifiche
del decreto dignità*

Trattamento economico e normativo



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Al lavoratore assunto a termine si applica il principio di **non discriminazione** rispetto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato. Pertanto, al prestatore di lavoro a tempo determinato spettano **le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità, il trattamento di fine rapporto** ed ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato comparabili.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Formazione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il lavoratore a tempo determinato deve ricevere **una formazione sufficiente ed adeguata** alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, allo scopo di prevenire i rischi connessi all'esecuzione del lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità Estinzione del rapporto

Il rapporto di lavoro a tempo determinato si **estingue con lo scadere del termine previsto**, senza che sia necessaria al riguardo alcuna particolare manifestazione di volontà delle parti. Lo scadere del termine dà luogo alla cessazione del rapporto anche se intervenga nel periodo di conservazione del posto per gravidanza, puerperio, malattia, infortunio e servizio di leva, salva l'ipotesi di richiamo alle armi per la quale è stabilito espressamente la sospensione della decorrenza del termine.

Il rapporto di lavoro a termine può cessare **prima della scadenza del termine per mutuo consenso oppure per recesso per giusta causa**.

Per costante giurisprudenza, in caso di **licenziamento del lavoratore prima dello spirare del termine, non per giusta causa, allo stesso sono dovute le retribuzioni fino alla scadenza originariamente pattuita**.

In caso di **dimissioni in tronco** del lavoratore nel corso del contratto a termine, deve ritenersi che il datore di lavoro abbia facoltà di chiedere il **risarcimento dei danni patiti**, laddove le dimissioni non siano assistite da giusta causa. Si ritiene che, non potendo il datore di lavoro dimostrare l'ammontare dei danni subiti, un equo parametro possa consistere nell'indennità sostitutiva del preavviso prevista in caso di dimissioni di lavoratori, di pari categoria e livello, assunti a tempo indeterminato.

L'**impugnazione** del contratto a tempo determinato deve avvenire, con le modalità previste dal primo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, **entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto**. Trova altresì applicazione il secondo comma del suddetto articolo 6.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità Criteri di computo



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Fatte salve le singole previsioni legislative, il computo dei dipendenti deve tener conto del **numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni**, compresi i dirigenti, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità Diritto di precedenza



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il lavoratore che abbia prestato, presso la stessa azienda con uno o più contratti a termine, la propria attività lavorativa per un **periodo superiore a 6 mesi** ha diritto di precedenza, fatte salve diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nelle **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dall'azienda medesima entro i **successivi dodici mesi** con riferimento alle mansioni già svolte in esecuzione dei rapporti a termine. Anche il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di **attività stagionali** ha diritto di precedenza con riferimento a nuove assunzioni a termine effettuate dallo stesso datore di lavoro per le **medesime attività stagionali**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

In entrambe le ipotesi, il diritto di precedenza è, però, **condizionato alla dichiarazione espressa del lavoratore di volersi avvalere di tale diritto**, da effettuarsi, rispettivamente, **entro sei mesi e tre mesi** dalla data di cessazione del rapporto.

Il diritto di precedenza trova applicazione con riferimento alle **mansioni già espletate** e non, come per il computo del periodo massimo di ventiquattro mesi, con riferimento a mansioni dello stesso livello e categoria legale.

Inoltre, ferma restando l'identità di mansioni, nell'ambito delle attività stagionali, il diritto di precedenza trova applicazione qualora il medesimo datore di lavoro ponga in essere la medesima attività stagionale.

Il diritto di precedenza **deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto** di cui all'art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.

Infine, il periodo in cui **le lavoratrici hanno fruito del congedo di maternità** durante l'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, **concorre a determinare il periodo di attività lavorativa** utile a conseguire il diritto di precedenza. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto il diritto di precedenza anche **nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi**, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità Limiti quantitativi

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 dispone un **limite legale alla possibilità di instaurare rapporti di lavoro a termine.**

In particolare, si prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali), non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in **misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. 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 dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano **fino a cinque dipendenti** è sempre possibile stipulare un **contratto di lavoro a tempo determinato.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Sono, in ogni caso, **esenti da limitazioni quantitative** i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella **fase di avvio di nuove attività** per i periodi che saranno definiti dai contratti collettivi (nazionali, territoriali o aziendali) di lavoro anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e o comparti merceologici;
- per ragioni di carattere **sostitutivo**, o di stagionalità;
- per **specifici spettacoli** ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi;
- con lavoratori di età **superiore a 50 anni**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Inoltre, sono esenti da limitazioni quantitative:

- i contratti a termine stipulati da parte di una **start-up innovativa**;
- i contratti stipulati da **istituti pubblici ed enti privati di ricerca**;
- le **assunzioni di disabili** con contratto a tempo determinato;
- le acquisizioni di personale a termine nelle ipotesi di **trasferimenti d'azienda** o di rami di azienda.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

I contratti collettivi (nazionali, territoriale o aziendali) possono legittimamente **derogare** sia al limite percentuale del 20%, aumentandolo o diminuendolo, sia alla scelta del Legislatore di verificare la realtà aziendale al 1° gennaio dell'anno di assunzione del lavoratore a termine. Quindi, è legittimo che i contratti collettivi scelgano di non computare i lavoratori a tempo indeterminato in forza ad una certa data, ma calcolati come media in un determinato arco temporale.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Contributo addizionale NASPI



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Per effetto dell'introduzione, da parte della Legge n. 92/2012, del contributo addizionale di finanziamento dell'Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl, ora NASpl), le aliquote contributive per le assunzioni a termine subiscono un **incremento dell'1,4%**.

Detto contributo addizionale **non si applica:**

- ai lavoratori assunti a termine in **sostituzione** di lavoratori assenti;
- ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle **attività stagionali** di cui al D.P.R. n. 1525;
- agli **apprendisti**;
- ai lavoratori dipendenti delle **Pubbliche Amministrazioni**.

Laddove la maggiorazione contributiva sia applicata, il Legislatore prevede, tuttavia, la possibilità di una sua **restituzione**, nel limite di sei mensilità. Ciò può avvenire, successivamente al decorso del periodo di prova, qualora:

- il datore di lavoro **trasformi il contratto a tempo indeterminato**;
- il datore di lavoro **assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi** dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, tuttavia, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.

La **legge di Stabilità 2014** (Legge n. 147/2013) ha previsto, in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, che il datore di lavoro possa **recuperare interamente** la contribuzione addizionale versata per tutta la durata del contratto, e non solo quella versata negli ultimi sei mesi.

Relativamente ai datori di lavoro **domestico**, la Circolare INPS n. 25/2013 conferma l'**assoggettamento al contributo addizionale** per i rapporti di lavoro a termine, ad eccezione di quelli di natura sostitutiva.

L'art. 2, comma 2, del D.L. n. 87/2018 introduce un **ulteriore contributo addizionale**.

Viene, infatti, previsto che il vigente contributo addizionale sia aumentato di **0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato**, anche in regime di somministrazione, **eccezion fatta per i contratti di lavoro domestico**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Sanzioni civili

- In mancanza di un atto scritto l'apposizione del termine è priva di effetti ed il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato fin dalla data di assunzione;
- in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi;
- qualora il limite dei ventiquattro 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;
- in caso di mancato rispetto della procedura previsto per l'ulteriore contratto in deroga (stipula presso l'Ispettorato territoriale del lavoro), nonché di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, lo stesso si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della stipulazione;

- in caso di **violazione dei divieti** di stipulazione del contratto a termine, il medesimo si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- in caso di violazione delle disposizioni inerenti ai **rinnovi del contratto**, il medesimo si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- qualora il **numero delle proroghe** sia superiore a quattro, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga;
- qualora il lavoratore sia **riassunto** a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato;
- qualora il rapporto di lavoro **continui** oltre il trentesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il cinquantesimo giorno negli altri casi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini;

- 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.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Sanzioni amministrative



In caso di **violazione del limite di contingentamento**, 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 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale non sia superiore a uno;
- pari al 50 per cento della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a quindici giorni di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite percentuale sia superiore a uno.

La sanzione trova applicazione nel caso di superamento del limite alla stipulazione di contratti a tempo determinato che il datore di lavoro è tenuto a rispettare, **sia questo il limite legale del 20% che il diverso limite contrattuale.**

L'importo sanzionatorio va calcolato in base ad una percentuale della retribuzione spettante ai lavoratori assunti in violazione del limite e, cioè, **gli ultimi assunti in ordine di tempo.**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Nel caso di inosservanza degli obblighi di **non discriminazione** dei lavoratori a termine, il datore di lavoro è punito con la sanzione amministrativa da 25,82 euro a 154,94 euro. Se l'inosservanza si riferisce a più di cinque lavoratori, si applica la sanzione amministrativa da 154,94 euro a 1.032,91 euro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Il contratto a termine dopo le modifiche del decreto dignità

Contrattazione collettiva



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

La contrattazione collettiva potrebbe recitare un ruolo di primaria importanza per il superamento di alcune rigidità insite nella disposizione legislativa di riferimento.

A tale proposito, l'art. 51 del medesimo D.Lgs. n. 81/2015 precisa che, salvo diversa previsione, ai fini del decreto medesimo, per **contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

La **contrattazione collettiva**, nazionale, territoriale o aziendale potrà **disciplinare** in maniera differente rispetto a quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015:

- il limite complessivo di **durata** (ventiquattro mesi), in caso di **successione** di contratti a termine;
- l'intervallo fra la scadenza di un contratto e l'inizio di un altro, in caso di **successione** di contratti a termine;
- i **limiti di contingentamento**;
- i **criteri di calcolo della forza - lavoro** per la verifica dei limiti di contingentamento;
- il **diritto di precedenza**;
- l'individuazione del periodo di **deroga** del limite di contingentamento relativamente alla fase di avvio di **nuove attività**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il **contratto di prossimità**, ex art. 8 D.L. n. 138/2011, il quale ha un effetto derogatorio rispetto alla normativa legislativa e contrattuale, in ragione dei limiti di scopo declinati nel citato art. 8, e in relazione a specifici istituti, ivi compresa la disciplina del contratto di lavoro a termine, potrebbe **derogare**:

- **al limite di durata del contratto di lavoro a termine;**
- **all'indicazione delle causali**, nel caso di contratti di durata superiore ai dodici mesi, o in caso di proroghe e rinnovi;
- **al numero delle proroghe** previste dal D.Lgs. n. 81/2015
- **ai criteri di computo.**

Istituto	Derogabilità D.Lgs. n. 81/2015	Derogabilità se non disciplinato da CCNL	Derogabilità se disciplinato da CCNL
Durata massima	Prossimità		
Durata massima in caso di successione contratti	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Intervalli	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Limiti di contingentamento	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Fase avvio nuove attività	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità

Istituto	Derogabilità D.Lgs. n. 81/2015	Derogabilità se non disciplinato da CCNL	Derogabilità se disciplinato da CCNL
Calcolo forza - lavoro nei limiti di contingentamento	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Diritto precedenza	Aziendale o territoriale	Aziendale o territoriale	Prossimità
Causali	Prossimità		
Numero proroghe	Prossimità		
Criteri computo	Prossimità		



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

1. b

DECRETO DIGNITÀ: LA SOMMINISTRAZIONE ALLA LUCE DELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO 17/2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare **formazione***

INDICE

1. Introduzione

2. La somministrazione dopo il decreto dignità, alla luce della circ. ministeriale n. 17/2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Introduzione



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Con la circolare n. 17 del 31 ottobre 2018 il Ministero del Lavoro ha voluto fornire chiarimenti sia in merito al contratto a tempo indeterminato in somministrazione sia in relazione al contratto a tempo determinato in somministrazione, che il Decreto dignità (art. 2, d.l. n. 87 del 12/7/2018, convertito, con modificazioni, in Legge n. 96 del 9/8/2018) ha legato fortemente alla disciplina del contratto a termine.

Sul tema è intervenuta anche la **Fondazione Studi c.d.l.** con l'approfondimento del **5 novembre 2018**.

Le novità introdotte dal Decreto Dignità alla disciplina del contratto di **somministrazione**, contenuta nel D.Lgs. n. 81 del 15/6/2015, si possono così sintetizzare:

- esclusione dell'applicazione del contratto di somministrazione a tempo determinato applicato per la generalità delle aziende ai **lavoratori portuali di cui all'articolo 17 della legge 28 gennaio 1994, n. 84**;
- introduzione di un **limite quantitativo complessivo** fra contratto di somministrazione a tempo determinato e contratti a tempo determinato;
- esenzione del **limite quantitativo al contratto di somministrazione a tempo determinato** per i soggetti che godono da almeno sei mesi di trattamenti di prestazioni a sostegno del reddito o cosiddetti svantaggiati;
- **reintroduzione del reato di somministrazione fraudolenta**;
- specificazione che quanto previsto per la **causale** (reintrodotta per i tempi determinati oltre il 12mo mese) si riferisce all'**utilizzatore**.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

La somministrazione dopo il decreto dignità, alla luce della circ. ministeriale n. 17/2018



D.Lgs. n. 81/2015 Art. 30

Definizione

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

- **L'Agenzia di somministrazione deve essere autorizzata ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 276/2003;**
- **i rapporti fra agenzia e utilizzatore sono disciplinati da specifico contratto;**
- **possibilità di somministrazione sia a tempo determinato che indeterminato;**
- **i lavoratori sono alle dipendenze dell'agenzia di somministrazione**
- **per tutta la durata della somministrazione i lavoratori prestano attività lavorativa nell'interesse e sotto la direzione dell'utilizzatore (ma il potere disciplinare rimane in capo all'agenzia).**



D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 1

Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato

1. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. 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 stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2

Esclusioni e discipline specifiche

2. **Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. 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.**

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, comma 2

Esclusioni e discipline specifiche

...

E' 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 e 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.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 31, commi 3-4 (invariati)

Esclusioni e discipline specifiche

3. 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.

4. Fermo quanto disposto dall'articolo 36 del decreto legislativo n. 165 del 2001, la disciplina della somministrazione a tempo indeterminato non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 34, comma 2

Disciplina dei rapporti di lavoro

2. In caso di assunzione a **tempo determinato** il rapporto di lavoro tra **somministratore** e **lavoratore** è soggetto alla **disciplina di cui al capo III, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24**. Il termine inizialmente posto al contratto di lavoro può in ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata previsti dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

D.Lgs. n. 81/2015, Art. 38- bis Somministrazione fraudolenta

1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, **il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.**

L'art. 2 del DL 87/2018 ha **esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione a termine** (la cui disciplina si trovava già negli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. 81/2015).

In particolare l'art. 34 (**disciplina dei rapporti di lavoro**) **comma 2** del D. Lgs. 81/2015 viene sostituito completamente rafforzando la previsione secondo cui i rapporti di lavoro a tempo determinato tra somministratore e lavoratori sono **soggetti alla disciplina in materia di lavoro a tempo determinato**.

Quindi anche ai rapporti di lavoro a termine in somministrazione si applica quanto previsto dalla disciplina sui contratti a termine, con esclusione delle seguenti disposizioni:

1. Art. 21, comma 2: **stop and go**
2. Art. 21, comma 23: **limiti contingentamento**
3. Art. 21, comma 24: **diritto di precedenza**

La norma non ha introdotto invece alcun limite all'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Come precisa la circolare n. 17, *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.*

La norma precisa che le **condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015** si applicano esclusivamente all'**utilizzatore** (art. 2, comma 1-ter D.L. n. 87/2018) .



L'**utilizzatore** deve rispettare i vincoli inerenti alla **durata massima del contratto** e alla **presenza della causale** per il ricorso al lavoro somministrato.

Il **somministratore** deve rispettare i vincoli inerenti alla **durata massima del contratto**, a **proroghe e rinnovi**.

Pertanto, in caso di **durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore**, o di **rinnovo della missione (sempre 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).

MLPS circ.
17/2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Come precisa la circolare, l'obbligo di specificazione delle causali insorge non solo nell'ambito della somministrazione (stesso utilizzatore, stesso lavoratore in missione) ma anche quando quello stesso lavoratore abbia avuto in precedenza un rapporto a termine "diretto" con la stessa azienda utilizzatrice, per mansioni di pari livello e categoria.

MLPS circ.
17/2018

In merito la circolare fornisce degli **esempi** per chiarire quando insorge l'obbligo delle causali:

- 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.

Lo stesso tipo di considerazioni devono essere fatte anche per la valutazione del periodo massimo di occupazione a termine presso lo stesso datore di lavoro (sempre con riferimento a mansioni di pari livello e categoria).

Il rispetto del limite massimo attuale dei 24 mesi (o diverso secondo le previsioni della contrattazione collettiva) per il contratto a termine tra stesso datore di lavoro e stesso lavoratore, 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, dovendosi a tal fine considerare 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 (circ. 17/2018).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il limite dei 24 mesi pertanto opera non solo per i contratti a termine stipulati direttamente tra datore di lavoro e lavoratore, ma anche per i contratti in somministrazione tra lo stesso utilizzatore e lo stesso lavoratore (sempre con il riferimento alle medesime mansioni, livello e categoria legale).

La circolare inoltre chiarisce che **il computo dei 24 mesi di lavoro 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.**

In materia di limiti quantitativi per i contratti in somministrazione, rimane inalterata la quantificazione del contingentamento per le somministrazioni a tempo indeterminato, già prevista dall'art. 31 c. 1 del D.Lgs. 81/2015:

- **Limite di contingentamento per la somministrazione a tempo indeterminato: 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, tranne differente disposizione da parte della contrattazione collettiva (anche aziendale) applicata dall'utilizzatore**
- **Il somministratore deve assumere a tempo indeterminato il lavoratore da utilizzare a tempo indeterminato**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Viene introdotto invece un **nuovo limite di contingentamento** per le somministrazioni a termine combinato con il limite di contingentamento già esistente, e non modificato, per i contratti a termine in “assunzione diretta”.

Ferma restando la percentuale massima di contratti a termine già disciplinata (contingentamento legale o contrattuale), possono essere presenti nell’impresa utilizzatrice **lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine**, entro la **percentuale massima complessiva del 30%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l’utente.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Sul nuovo limite di contingentamento la **circ. 17/2018** chiarisce che resta ferma la facoltà per la **contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse**, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. In tal senso si può ritenere che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il nuovo limite numerico si applica ai nuovi contratti a termine (“diretti” e in somministrazione) stipulati a partire dal 12 agosto 2018. Dunque tutti i contratti fuori quota stipulati antecedentemente a tale data rimangono comunque validi fino alla loro naturale scadenza, con la possibilità da parte dell’azienda di stipularne di nuovi solo se alla cessazione dei vecchi risultano “quote di contingentamento” libere secondo i nuovi termini di legge.

Sono **esclusi dall'applicazione del nuovo limite di contingentamento** i contratti in somministrazione a tempo determinato per soggetti:

- disoccupati percettori di NASPI da almeno sei mesi
- lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati



Reg. UE 651/2014 (Art. 2 n. 4)

«lavoratore svantaggiato»: chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- 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 dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro 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;

Reg. UE 651/2014

(Art. 2 n. 99)

«lavoratore molto svantaggiato»: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;
- b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato».

Come precisato dal **contributo dell'ANCL** che, Collaborazione con il Centro Studi Nazionale “Cesare Orsini”, ha fornito un’utile riflessione sulle nuove previsioni del Decreto Dignità,

“Con questa norma, il legislatore intende precisare che il limite per l’utilizzo del rapporto a termine resta quello di cui all’art. 23 ma, nel caso in cui il datore di lavoro assuma anche personale in somministrazione a tempo determinato, la somma tra i lavoratori a termine e quelli in somministrazione a termine non può superare il 30%. Questa volontà emerge in modo chiaro laddove la norma pone il limite considerando “complessivamente” sia i contratti a termine che quelli di somministrazione a termine.

Un’impostazione del tutto differente rispetto al vecchio testo del d.lgs. n. 81/2015 laddove all’art. 31, comma 2 il legislatore aveva affidato alla contrattazione collettiva il compito di fissare un limite all’utilizzo della tipologia contrattuale, non prevedendo alcun limite legale.”

Sempre l'ANCL commenta che questo “vuoto” normativo ha dato luogo in passato ad un acceso dibattito con diverse interpretazioni:

1. una parte della dottrina ha ritenuto che qualora la contrattazione collettiva (nazionale o aziendale) non disponga un tetto massimo, è possibile assumere in modo illimitato i lavoratori in somministrazione a termine

2. altra dottrina, invece, ha ritenuto che trovi applicazione il limite previsto per il rapporto di lavoro in somministrazione a tempo indeterminato (20%) o comunque quello previsto per il rapporto a termine (20%), dato che la giurisprudenza ha chiarito che il contratto di somministrazione a termine è una sub-specie del contratto a termine (al quale va applicata anche la disciplina per l'impugnazione)

3. un'altra lettura ritiene che per utilizzare la tipologia contrattuale occorre necessariamente un accordo sindacale nel caso in cui la contrattazione collettiva nulla dispone, ipotizzando così un obbligo a trattare

Queste diverse posizioni interpretative parrebbero superate alla luce della nuova disposizione contenuta nell'art. 31, comma 2 giacché è la norma stessa a fissare un tetto “di riserva”.

Dunque nel caso in cui il datore di lavoro assuma solo lavoratori in somministrazione a termine, con la previsione normativa attuale non può superare il limite del 30% giacché l'art. 31, comma 2 fa salvo il limite posto dall'art. 23 (contingentamento legale/contrattuale per termini “diretti”) e riserva il limite del 30% in due ipotesi:

- la prima, nel caso in cui nell'azienda ci siano sia lavoratori a termine che in somministrazione a termine
- la seconda ove nell'azienda siano presenti solo lavoratori in somministrazione a termine.

L'ANCL però evidenzia che sulla nuova formulazione dell'art. 31, comma 2 è stata avanzata un'altra lettura interpretativa.

Secondo una diversa interpretazione il legislatore, con la disposizione in esame, avrebbe riferito il limite del 30% non alla somministrazione tout court bensì al cumulo tra le due forme contrattuali della somministrazione a tempo determinato e del contratto a termine. In altre parole, qualora l'azienda ricorresse ad entrambe le forme di flessibilità in entrata, ricadrebbe nell'ambito di applicazione del limite del 30% (“non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore”); se viceversa utilizzasse solo lavoro in somministrazione, tale regime vincolistico non opererebbe, e la somministrazione a termine sarebbe di fatto svincolata dal limite legale di contingentamento.

La circolare ministeriale si sofferma inoltre sull'applicabilità del **periodo transitorio dei contratti a termine in somministrazione**, nel silenzio della legge di conversione in legge del Decreto Dignità.

A tal proposito specifica che

“nel rilevare che il decreto-legge n. 87 ha esteso il regime del contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro in somministrazione a termine, si può ritenere - in base ad una lettura sistematica - che tale periodo transitorio trovi applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. È infatti ragionevole concludere che i più stringenti limiti introdotti rispetto alla disciplina previgente operino gradualmente, sia nei confronti dei rapporti di lavoro a termine che nei confronti dei rapporti di somministrazione a termine”



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Infine si ricorda che il nuovo contributo addizionale a carico del datore di lavoro introdotto per i rinnovi dei contratti a termine si applica anche ai contratti a termine in somministrazione, con gli stessi criteri incrementali previsti per i contratti a termine in assunzione diretta.

2.

TUTELE CRESCENTI: COME CAMBIANO DOPO IL DECRETO DIGNITÀ E LA CORTE COSTITUZIONALE. LE PRIMISSIME POSIZIONI GIURISPRUDENZIALI

INDICE

1. Decreto Dignità e Corte cost. n. 194/2018: l'ambito di intervento sulle c.d. Tutele crescenti
2. Le novità del Decreto Dignità
3. L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti.
4. Il d.lgs. n. 23/2015 oggi
5. Le primissime posizioni giurisprudenziali



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Decreto Dignità e Corte cost. n. 194/2018: l'ambito di intervento sulle c.d. Tutele crescenti

Decreto Dignità e Corte cost. n. 194/2018: l'ambito di intervento sulle c.d. Tutele crescenti

Il d.lgs. n. 23/2015 - recante le c.d. “*tutele crescenti*” riservate, in caso di licenziamento illegittimo, ai lavoratori assunti (ovvero convertiti) a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 - è stato oggetto di un **duplice e ravvicinato intervento**, da parte:

- prima, del **legislatore**: con il D.L. n. 87/2018 (c.d. decreto Dignità), conv. dalla L. n. 96/2018;
- e poi, della **Corte Costituzionale**: con la sent. n. 194/2018 del 26.09.2018, depositata con motivazioni in data 08.11.2018.



Decreto Dignità e Corte cost. n. 194/2018: l'ambito di intervento sulle c.d. Tutele crescenti

Ambito

Entrambi gli interventi non mettono in discussione gli **elementi cardine** del d.lgs. n. 23/2018, e cioè la previsione:

- di una **tutela di ordine risarcitorio pressoché generalizzata;**
- e di una **tutela di tipo reintegratorio soltanto peculiare**, e cioè riservata ai soli licenziamenti discriminatori, nulli o intimati in forma orale (art. 2), nonché ai licenziamenti disciplinari (Giusta causa e Giustificato Motivo Soggettivo) nei casi di insussistenza del fatto materiale contestato (art. 3, comma 2).

Ed infatti 

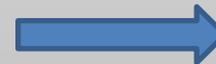
Ultimo aggiornamento 13 novembre
2018

Decreto Dignità e Corte cost. n. 194/2018: l'ambito di intervento sulle c.d. Tutele crescenti

Ed infatti

Gli interventi agiscono su una specifica disposizione normativa del D.lgs. n. 23/2015: l'art. 3, comma 1, che - come è noto - prescrive una indennità risarcitoria (alternativa alla reintegra) per la generalità dei *“casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa”*.

Si ricorda che



Decreto Dignità e Corte cost. n. 194/2018: l'ambito di intervento sulle c.d. Tutele crescenti

Nel d.lgs. n. 23/2015, la tutela risarcitoria generalizzata (alternativa alla reintegra) ricorre:

- nei casi di Licenziamento per G.M.O.: per ogni ipotesi di illegittimità;
- nei casi di Licenziamento disciplinare (G.C. ovvero G.M.S.) ove il fatto materiale contestato al lavoratore risulti dimostrato in giudizio (ma comunque non sufficiente a ritenere legittimo il licenziamento);
- nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato in violazione del requisito di motivazione o della procedura disciplinare (indennità dimezzata);
- nei licenziamenti collettivi, irrogati in violazione degli artt. 4 e 5, Legge n. 223/1991.

Decreto Dignità e Corte cost. n. 194/2018: l'ambito di intervento sulle c.d. Tutele crescenti

Il testo dell'art. 3, comma 1, previgente al duplice intervento del 2018 era il seguente:

“1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.”



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Le novità del Decreto Dignità

Le novità del Decreto Dignità

L'art. 3 del D.L. n. 87/2018, come modificato dalla Legge di conversione n. 96/2018, interviene sul testo del d.lgs. n. 23/2015, sui seguenti punti:

1. l'indennità risarcitoria generalizzata di cui all'art. 3, comma 1, rivedendo al rialzo il numero di mensilità minime e massime (c.d. forbice);
2. l'Offerta conciliativa di cui all'art. 6, anche qui limitatamente al numero delle mensilità oggetto di offerta.

Le novità del Decreto Dignità

Come cambiano gli artt. 3 (co. 1) e 6 del d.lgs. n. 23/2015,
dopo il decreto Dignità?



Art. 3, comma 1

VECCHIO TESTO

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità

NUOVO TESTO

1. Salvo quanto disposto dal comma 2, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura comunque **non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità.**

Art. 6, comma 1

VECCHIO TESTO

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 2 e non superiore a 18 mensilità, mediante

NUOVO TESTO

1. In caso di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 1, al fine di evitare il giudizio e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, un importo che non costituisce reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 non superiore a 27 mensilità, mediante

Art. 6, comma 1

VECCHIO TESTO

(...) L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

NUOVO TESTO

(...) L'accettazione dell'assegno in tale sede da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al regime fiscale ordinario.

Le novità del Decreto Dignità

Sintesi

Il Decreto Legge aveva modificato i limiti minimo/massimo del solo indennizzo di cui all'art. 3, comma 1, previsto per il caso di licenziamento ingiustificato, non toccando le altre indennità previste dalla disciplina.

La legge di conversione ha provveduto a innalzare i limiti minimo/massimo anche dell'indennità fiscalmente agevolata oggetto della procedura conciliativa prevista dall'art. 6 (già fissati in 2 e 18 mensilità) e ora elevati a 3 e 27 mensilità.

Non vengono invece modificati i valori minimi e massimi dell'indennizzo previsto per la fattispecie disciplinata dal d.lgs. n.23/2015 e, cioè, i vizi formali e procedurali, che rimangono fissati in 2 e 12 mensilità (art. 4), mentre il regime riservato alle Piccole Imprese viene rimodulato indirettamente, come si preciserà in seguito.

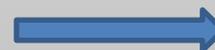
Le novità del Decreto Dignità

DUNQUE

Il D.L. n. 87/2018 agisce sulla disciplina dei licenziamenti illegittimi, intervenendo esclusivamente sui **profili risarcitori**.

Ad essere modificato, dunque, non è il criterio di determinazione della sanzione della reintegra - che continua ad essere (almeno in astratto) di tipo “*residuale*”, e cioè confinata al solo licenziamento disciplinare in caso di insussistenza del fatto materiale contestato (cfr. *infra*) - ma soltanto la c.d. *tutela indennitaria*.

In che modo??



Le novità del Decreto Dignità

Il nuovo art. 3

Le modifiche non riguardano il meccanismo di “*graduazione*” delle c.d. “tutele crescenti”, che continua(va) ad essere articolato nella misura di n. 2 mensilità per ogni anno di servizio.

Il provvedimento, infatti, si è limitato ad elevare la **forbice del tetto minimo e massimo**:

- da un minimo di 4 fino ad un massimo di 24 mensilità;

si passa ora a

- da un minimo di 6 fino a un massimo di 36 mensilità.

Le novità del Decreto Dignità

Il nuovo art. 6

Il Correttivo 2018 agisce anche sulla c.d. **Offerta di conciliazione** disciplinata dall'art. 6, d.lgs. n. 23/2015.

Anche qui, le modifiche intervenute in sede di conversione del Decreto non riguardano il meccanismo scalare delle somme offerte in conciliazione - che resta ancorato "*ad una mensilità per ogni anno di servizio*" - ma la **forbice del tetto minimo e massimo:**

- da un minimo di 2 fino ad un massimo di 18 mensilità;

si passa ora a

- da un **minimo di 3 fino a un massimo di 27 mensilità.**

Le novità del Decreto Dignità

Il nuovo art. 6

La modifica dell'art. 6 rende sempre più conveniente il ricorso alla conciliazione post-licenziamento, considerati le aspettative e i tempi di una causa di impugnazione.

Trattasi invero di un intervento che comporta anche un aumento degli oneri finanziari collegati all'istituto, per il noto premio fiscale previsto dall'art. 6 cit. di cui si dirà (cfr. *infra*).

Pertanto, in caso di invarianza degli stanziamenti previsti dal comma 2, le risorse disponibili annualmente serviranno a “coprire” un numero inferiore di conciliazioni.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti



L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

In data 8 novembre 2018 è stata depositata la **Sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018** che ha **dichiarato illegittimo l'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015** sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, **nella parte non modificata dal Decreto Dignità.**

Questi in breve i punti nevralgici:



L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

I punti nevralgici

1. La norma dichiarata incostituzionale
2. I principi costituzionali violati
3. Il contenuto dispositivo della pronuncia: gli effetti
4. Gli effetti su altre disposizioni del d.lgs. n. 23/2015



L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

1. La norma dichiarata incostituzionale

“ (...) *il denunciato art. 3, comma 1, deve essere dichiarato costituzionalmente illegittimo limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio»*”

Dunque non viene interessata dalla pronuncia la parte dell'art. 3, comma 1, relativa alla **determinazione di un importo minimo/massimo** (c.d. forbice), che era stata modificata dal d.lgs. n. 87/2018, transitando da 4/24 a 6/36 mensilità.

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

2. I principi costituzionali violati

Ad essere stati violati, per la Consulta, sono alcuni principi costituzionali contenuti nelle seguenti norme:

- Art. 3 Cost.:** *sia* il principio di uguaglianza sotto il profilo dell'ingiustificata omologazione di situazioni diverse, *sia* il principio di ragionevolezza;
- Artt. 4, comma 1, e 35, comma 1, Cost.:** il principio di ragionevolezza;
- Artt. 76 e 117, comma 1, Cost.:** il principio di osservanza dei vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali (qui per violazione dell'art. 24 della Carta Sociale Europea).

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

2. I principi costituzionali violati

In parziale accoglimento delle questioni sollevate dal Giudice remittente (Tribunale di Roma, Sezione Lavoro), la Corte ha anzitutto osservato che l'art. 3, comma 1, prevede una **indennità rigida** «*in quanto non graduabile in relazione a parametri diversi dall'anzianità di servizio, e la rende uniforme per tutti i lavoratori con la stessa anzianità. L'indennità assume così i connotati di una liquidazione legale forfettizzata e standardizzata*», insuscettibile di personalizzazione.

Da tale presupposto, la Corte ha quindi sostanzialmente evidenziato che tale metodo di calcolo:



L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

2. I principi costituzionali violati

Da tale presupposto, la Corte ha quindi sostanzialmente evidenziato che **tale metodo di calcolo**:

1. determini l'**ingiustificata omologazione di situazioni diverse**, facendo venire meno l'esigenza della «*personalizzazione del danno subito dal lavoratore*», imposta dal principio di eguaglianza;
2. non integri, specialmente per i lavoratori con minore anzianità di servizio, un adeguato ristoro del danno prodotto, tradendo così la finalità primaria della tutela, cioè «*prevedere una compensazione adeguata del pregiudizio subito dal lavoratore ingiustamente licenziato*»;
3. è in grado di minare, sempre con specifico riferimento ai lavoratori con minore anzianità di servizio, «*la funzione dissuasiva [dell'indennità] nei confronti del datore di lavoro, allontanandolo dall'intento di licenziare senza valida giustificazione*».

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

2. I principi costituzionali violati

In ragione di ciò, la Corte Costituzionale ha dichiarato **costituzionalmente illegittimo il metodo di calcolo di cui all'art. 3, c. 1, d.lgs. n. 23/2015**, che determina l'aumento (di due mensilità per ogni anno di servizio) dell'indennità dovuta al lavoratore licenziato **in funzione della sola anzianità di servizio dello stesso**.

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

3. Il contenuto dispositivo della pronuncia: gli effetti

Il venir meno del predetto criterio di calcolo comporta che *“Le «mensilità», cui fa “ora” riferimento l’art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 23 del 2015 sono da intendersi relative all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR (*), così come si evince dal d.lgs. n. 23 del 2015 nel suo complesso, con riguardo alla commisurazione dei risarcimenti”*

E dunque:

() confermata la differenza con l’art. 18 che parla di “ultima retribuzione globale di fatto”*



L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

3. Il contenuto dispositivo della pronuncia: gli effetti

E dunque:

*“Nel rispetto dei limiti, **minimo e massimo(*)**, dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, il giudice terrà conto innanzi tutto dell'anzianità di servizio - criterio che è prescritto dall'art. 1, comma 7, lett. c) della legge n. 184 del 2013 e che ispira il disegno riformatore del d.lgs. n. 23 del 2015 - nonché degli altri criteri già prima richiamati, desumibili in chiave sistematica dalla evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).”*

() ora ricompresi tra 6 e 36 mensilità*

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

3. Il contenuto dispositivo della pronuncia: gli effetti

Pertanto:

Anche nelle c.d. “*tutele crescenti*” al Giudice del Lavoro viene ora accordata la discrezionalità sulla personalizzazione del danno subito dal lavoratore illegittimamente licenziato.

Tale discrezionalità, rammenta la Corte, oltre a dover rispettare i limiti minimi e massimi previsti dal legislatore non deve sfociare nell'arbitrarietà, dovendosi considerare diversi fattori, tra cui:

1. *anzianità di servizio (innanzitutto);*
2. *numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro;*
3. *dimensioni dell'attività economica;*
4. *comportamento e condizioni delle parti.*

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

3. Il contenuto dispositivo della pronuncia: gli effetti

Ne consegue che

•**Come per le vicende assoggettate all'art. 18 stat. lav.:**

spetterà al Giudice adito quantificare l'importo dovuto al lavoratore illegittimamente espulso.

•**Diversamente dalle vicende assoggettate all'art. 18 stat. lav.:**

però, nelle "tutele crescenti" la discrezionalità del Giudice sarà più ampia, poiché, in forza delle modifiche apportate dal Decreto Dignità, il *range* tra minimo e massimo spazierà da 6 a 36 mensilità (in luogo di 12/24 previsto dall'art. 18 stat. lav.).



L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

4. Gli effetti su altre disposizioni del d.lgs. n. 23/2015

La pronuncia esplica **effetti ultronei** rispetto alla mera vicenda oggetto del giudicato (nella specie trattavasi di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo).

A chiarirlo è anche la Corte, ove afferma che: *“Questa Corte non può dunque esimersi da uno scrutinio complessivo del denunciato art. 3, comma 1, entro cui rientra anche il caso in cui non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, fattispecie quest’ultima che ricorre nel giudizio a quo.”*

Ed infatti:

Ultimo aggiornamento 13 novembre

2018



L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

4. Gli effetti su altre disposizioni del d.lgs. n. 23/2015

L'incostituzionalità dell'art. 3, comma 1, si riverbera:

- Non soltanto nelle ipotesi di illegittimità del Licenziamento per GMO ovvero del Licenziamento per GC o GMS (ove risulti accertata la sussistenza del fatto materiale contestato), previste dalla norma stessa;

- Ma anche nell'ipotesi di:

- Licenziamento irrogato da Piccole imprese e organizzazioni di tendenza (art. 9, che richiama l'indennità ex art. 3, comma 1);
- Licenziamento collettivo (art. 10, che richiama l'indennità ex art. 3, comma 1).

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

4. Gli effetti su altre disposizioni del d.lgs. n. 23/2015

Licenziamento irrogato da Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

L'art. 9 dispone che “Ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge n. 300 del 1970, non si applica l'articolo 3, comma 2, e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'articolo 3, comma 1, dall'articolo 4, comma 1 e dall'articolo 6, comma 1, e' dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.”

E dunque



Licenziamento irrogato da Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

Qui la regola del dimezzamento dell'indennità “subisce” gli effetti della pronuncia della Corte cost. n. 194/2018, oltre che del Decreto Dignità:

- **per effetto del Decreto Dignità**: cambia il limite minimo di mensilità da riconoscere, passando da 2 mensilità (la metà delle 4 minime sinora riconosciute) a 3 mensilità (la metà delle attuali 6 minime) ... mentre il limite massimo resta sempre fermo a 6 mensilità.
- **per effetto della Consulta**, invece: non ci sarà più il meccanismo di crescita scalare (pari ad una mensilità per ogni anno di servizio da un minimo di 3 ad un massimo di 6), bensì **all'interno di tale *range* (da 3 a 6 mensilità) il Giudice determinerà discrezionalmente l'ammontare che riterrà più giusto.**

L'intervento della Consulta: la pronuncia, gli effetti

Gli effetti su altre disposizioni del d.lgs. n. 23/2015

Licenziamenti collettivi

L'art. 10 dispone che *“In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.”*

E dunque



Licenziamenti collettivi

Il richiamo all'indennità risarcitoria di cui all'art. 3, comma 1 - come novellato dal Decreto Dignità e dalla pronuncia di incostituzionalità Corte Cost. n. 194/2018 - sta a significare che il Giudice del lavoro, in caso di illegittimità dei licenziamenti collettivi per violazione degli artt. 4 (procedura) e 5 (criteri di scelta), **liquiderà una indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità, in ragione dei seguenti fattori:**

1. anzianità di servizio (innanzitutto);
2. numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro;
3. dimensioni dell'attività economica;
4. comportamento e condizioni delle parti.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il d.lgs. n. 23/2015 oggi

Il d.lgs. n. 23/2015 oggi

Focus su

- Ambito di applicazione
- Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale
- Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)
- Il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali
- Il licenziamento per GMO: novità sostanziali e procedurali
- L'Offerta di conciliazione (art. 6)
- Piccole imprese e organizzazioni di tendenza
- Licenziamenti collettivi

Ambito di applicazione

Art. 1 - Campo di applicazione

- 1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente decreto.*
- 2. Le disposizioni di cui al presente decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.*
- 3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente decreto.*

Ambito di applicazione

Tecnica normativa

Il legislatore delegante ha scelto di non modificare l'art. 18, legge n. 300/1970 e l'art. 8, legge n. 604 del 1966, ma di **creare una nuova e distinta disciplina** che si aggiunge a quella preesistente e che si applica ai contratti stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo.

Pertanto esisteranno due discipline:

- quella preesistente, in nulla modificata dalla nuova norma che si applica a tutti i rapporti già in atto
- e una nuova disciplina che si applica ai rapporti instaurati successivamente all'entrata in vigore del decreto legislativo.

Le diverse fattispecie di licenziamento illegittimo

Così come l'art. 18 stat. lav. (nella rinnovata formulazione normativa post L. n. 92/2012), anche il d.lgs. n. 23/2015 articola un **sistema sanzionatorio modulato** in ragione della tipologia di licenziamento (i c.d. motivi addotti) o dei motivi di illegittimità (sulla base dell'esito giudiziale).



Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

L'art. 2 disciplina il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale, in ordine al quale si registrano le minori distanze rispetto all'art. 18, commi 1-3, post Fornero.

1. CONFERMATA LA REINTEGRA

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio a norma dell'art. 15 Stat. lav., ovvero perché riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto



Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Cui si aggiunge una

2. INDENNITA' RISARCITORIA

“Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali”.

Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Ovvero una

3. INDENNITÀ SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRA

“Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un’indennità pari a quindici mensilità dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell’indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall’invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione” (comma 3)”

Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

Si evidenziano comunque talune peculiarità

SULLA NOZIONE DI LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO

Il testo del d.lgs. n. 23/2015 è molto più sintetico ed essenziale:

- abbandona l'elencazione casistica delle ipotesi di nullità presente nell'art. 18 stat. lav.
- e tipizza la fattispecie discriminatoria nella casistica dell'art. 15 stat. lav



Testi a confronto

Art. 18, comma 1, primo periodo

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del **licenziamento perché discriminatorio** ai sensi dell'art. 3 L. n. 108/1990, ovvero intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'art. 35 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al d.lgs. n. 198/2006, o in violazione dei divieti di licenziamento di cui all'art. 54, commi 1, 6, 7 e 9, del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al d.lgs. n. 151/2001 **ovvero perché riconducibile ad altri casi di nullità previsti dalla legge** o determinato da un motivo illecito determinante ai sensi dell'art. 1345 del codice civile, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro

Art. 2, comma 1

Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del **licenziamento perché discriminatorio** a norma dell'art. 15, legge n. 300/1970, ovvero riconducibile agli altri casi di nullità espressamente previsti dalla legge, ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto

Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

E SULLA INDENNITA' RISARCITORIA

Cambia la locuzione “*indennità commisurata all’ultima retribuzione globale di fatto*” ...

... con la locuzione “*indennità commisurata all’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto*”

Quest’ultima corrisponderà ad un importo inferiore.

Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

ESTENSIONE AL LICENZIAMENTO ORALE

*“Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale”
(comma 1)*

Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

ESTENSIONE AL LICENZIAMENTO PER INIDONEITA' FISICA DEL LAVORATORE

“La disciplina di cui al presente articolo trova applicazione anche nelle ipotesi in cui il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore, anche ai sensi degli articoli 4, comma 4, e 10, comma 3, della legge 12 marzo 1999, n. 68” (comma 4)

Cosa cambia rispetto all'art. 18??

Il licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale

L'art. 18 prevede la tutela reintegratoria:

- sia nel caso di licenziamento derivante da inidoneità fisica del lavoratore;
- sia nel caso di superamento del periodo di comportamento ai sensi dell'art. 2110, comma 2, c.c.

L'art. 2, comma 4, omette il rinvio all'art. 2110 c.c.

Dunque nell'ipotesi di licenziamento motivato da **superamento del periodo di comportamento** (sia perché il comportamento non sia stato superato sia perché la malattia è da imputare a responsabilità del datore di lavoro) **non potrà essere applicata la tutela reintegratoria ma esclusivamente la tutela indennitaria** di cui al primo comma dell'art. 3.

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Le novità più rilevanti del d.lgs. 23/2015 riguardano il licenziamento per **Giusta causa** e **Giustificato motivo soggettivo** (c.d. disciplinare) e per **Giustificato motivo oggettivo** (c.d. economico).

Si assiste ad una rimodulazione delle tutele:

- a)** La **tutela indennitaria** ha applicazione generalizzata (art. 3, comma 1).
- b)** La **tutela reintegratoria** ha carattere residuale ed è confinata a specifiche ipotesi (art. 3, commi 2 e 3)

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

a) La Tutela indennitaria

*“Salvo quanto disposto dal comma 2 del presente articolo, nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari **[a due mensilità] (*)** dell’ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR **[per ogni anno di servizio] (*)**, in misura comunque non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità (*).” (comma 1)*

(*) modificato ex D.L. n. 87/2018

(*) abrogato ex Corte cost. n. 194/2018

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Punti di maggior rilievo

1. La **tutela** di carattere **generale** è incentrata sul mero pagamento di un **indennizzo**.
2. L'entità dell'indennizzo - che per volontà del legislatore era stata sottratta alla **valutazione discrezionale del giudice** (essendo stata collegata unicamente all'anzianità di servizio) - **viene ora restituita a tale cognizione** al pari del contenzioso **ex art 18 stat. lav.**
3. Rispetto all'art. 18 stat. lav., però, **la forbice è diversa**: più bassa nel minimo (6 in luogo di 12 mensilità) molto più alta nel massimo (36 in luogo di 24 mensilità).

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Alla disciplina generale dell'art. 3, comma 1, sono poi collegati:

-l'art. 7: “in ipotesi di cambio di appalto il lavoratore ha diritto a vedersi computata anche l'anzianità di servizio maturata presso il precedente datore di lavoro che ha cessato l'appalto”

e

-l'art. 8: “nel calcolo dell'indennità si deve tenere conto proporzionalmente anche dei mesi di servizio ... qualora la frazione di mese sia uguale o superiore a 15 giorni il calcolo del mese deve essere fatto per intero”

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

b) La Tutela reintegratoria

(nel licenziamento disciplinare)

“Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo **soggettivo** o per **giusta causa** in cui sia direttamente dimostrata in giudizio *l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore*, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di una indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto dal giorno del licenziamento fino all'effettiva reintegrazione dedotto *l'aliunde perceptum e percipiendum* **(comma 2)**

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Analisi comparativa
in materia di tutela reintegratoria
tra le due discipline
(art. 18, co. 4, stat. lav.
e
art. 3, co. 2, d.lgs. 23/2015)



RAFFRONTO TRA I REGIMI DI TUTELA REINTEGRATORIA

ART. 18, CO. 4, STAT. LAV.

Il giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro, per **insussistenza del fatto contestato** ovvero perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei **codici disciplinari** applicabili, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro di cui al primo comma e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata ...

ART. 3, CO. 2, D.LGS. 23/2015

Esclusivamente nelle ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia direttamente dimostrata in giudizio **l'insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore, rispetto alla quale resta estranea ogni valutazione circa la sproporzione del licenziamento, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione del lavoratore** nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Cosa cambia?

Rilevano:

1. l'insussistenza del “***fatto materiale contestato***”;
2. l'esclusione di ogni valutazione del giudice circa la “proporzionalità” del fatto contestato ai fini disciplinari
3. l'eliminazione della previsione della reintegra nel caso in cui il fatto contestato (e sanzionato con il licenziamento) rientra tra le condotte che la contrattazione collettiva punisce con una sanzione conservativa

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

Il dibattito sulla insussistenza del fatto contestato

L'art. 3, comma 2, richiama il **dibattito giurisprudenziale e dottrinale** sulla formulazione “*insussistenza del fatto contestato*” inserita nel nuovo testo dell'art. 18 dalla legge n. 92/2012 (Fornero).

Il concetto di “fatto” vede due nozioni contrapposte

**FATTO
MATERIALE**

**FATTO
GIURIDICO**

- 1) **“fatto materiale”**: identifica il “fatto” nella sola condotta materiale (ad es. danneggiamento di un impianto), per cui il Giudice deve limitarsi all’accertamento positivo o negativo del fatto storico (se si è verificato o meno)
- 2) **“fatto giuridico”**: il “fatto” è comprensivo anche delle sue connotazioni giuridiche e disciplinari. Il Giudice procede ad un doppio giudizio: considerato sussistente il fatto, come “fatto materiale”, esso deve essere “imputabile” al lavoratore ... cioè occorre valutare l’elemento soggettivo (colpa o dolo) e le c.d. attenuanti (se cioè il danneggiamento dell’impianto è stato causato quale effetto di uno stato di necessità). Occorre poi superare il filtro del Codice disciplinare: se ad esempio preveda che la condotta contestata, e posta a base del recesso, sia riconducibile alle sanzioni conservative, la reintegrazione è sempre dovuta

L'orientamento giurisprudenziale

La giurisprudenza si è dibattuta a lungo sulla questione con orientamenti discordanti.

La prima sentenza in merito risale all'ottobre del 2012, Tribunale di Bologna, in cui si manifesta l'esigenza di valutare anche il fatto giuridico e non limitarsi a quello puramente materiale.

Un orientamento discordante emerge poi dalla sentenza Cass. 6 novembre 2014 n. 23669 dove si esclude ogni discrezionalità da parte del giudice in relazione al fatto giuridico e si relega la decisione al mero fatto materiale.



TRIBUNALE DI BOLOGNA - SENTENZA 15 OTTOBRE 2012

Tribunale di Bologna del 15 ottobre 2012 che ha ritenuto illegittimo il licenziamento disciplinare intimato ad un lavoratore ordinando la reintegrazione pure a fronte della dimostrata sussistenza del fatto materiale contestato. Nella pronuncia menzionata, infatti, si è affermato che l'art. 18 della legge n. 300/1970, pur prevedendo espressamente la reintegra soltanto in caso di «insussistenza del fatto contestato», invero parlando di “fatto” fa necessariamente riferimento al “fatto giuridico” inteso come «il fatto globalmente accertato, nell'unicum della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo».Ultimo aggiornamento 13 novembre 2018

CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA 6 NOVEMBRE 2014 n. 23669

"la reintegrazione trova ingresso in relazione alla verifica della sussistenza/insussistenza del fatto materiale posto a fondamento del licenziamento, così che tale verifica si risolve e si esaurisce nell'accertamento, positivo o negativo, dello stesso fatto, che dovrà essere condotto senza margini per valutazioni discrezionali, con riguardo all'individuazione della **sussistenza o meno del fatto** della cui esistenza si tratta, **da intendersi quale fatto materiale**, con la conseguenza che esula dalla fattispecie che è alla base della reintegrazione ogni valutazione attinente al profilo di proporzionalità della sanzione rispetto alla gravità del comportamento addebitato".

In seguito la Cassazione ha mutato il proprio orientamento in favore del c.d. “fatto giuridico”

Cass. 13 ottobre 2015 n. 20540 statuisce che la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, quarto comma.

Pertanto sarebbe necessario un doppio accertamento del giudice sia con riguardo alla sussistenza del fatto materiale sia con riguardo alla rilevanza giuridica dello stesso rispetto alla proporzionalità tra contestazione disciplinare e licenziamento comminato.



CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA 13 ottobre 2015 n. 20540

"...omissis...Quanto alla tutela reintegratoria, non è plausibile che il Legislatore, parlando di "insussistenza del fatto contestato" abbia voluto negarla nel caso di fatto sussistente ma privo del carattere di illiceità, ossia non suscettibile di alcuna sanzione, restando estranea al caso presente la diversa questione della proporzione tra fatto sussistente e di illiceità modesta, rispetto alla sanzione espulsiva (Cass. 6 novembre 2014 n. 23669, che si riferisce ad un caso di insussistenza materiale del fatto contestato). In altre parole la completa irrilevanza giuridica del fatto equivale alla sua insussistenza materiale e dà perciò luogo alla reintegrazione ai sensi dell'art. 18, quarto comma, ...omissis...

Da ultimo troviamo

Cass. n. 18418 del 20 settembre 2016

che pone una volta per tutte la parola fine al dibattito in questione



CORTE DI CASSAZIONE - SENTENZA 20 SETTEMBRE 2016 n. 18418

“l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotto all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della tutela cd. reale. Nella specie la sentenza impugnata ha accertato la sostanziale non illiceità dei fatti addebitati, e tale accertamento non ha formato oggetto di adeguata censura ad opera della ricorrente. Deve peraltro chiarirsi che non può ritenersi relegato al campo del giudizio di proporzionalità qualunque fatto (accertato) teoricamente censurabile ma in concreto privo del requisito di antiggiuridicità, non potendo ammettersi che per tale via possa essere sempre soggetto alla sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti (pur sussistenti, ma) di rilievo disciplinare sostanzialmente inapprezzabile”

Il licenziamento ingiustificato (privo di GC, GMS, GMO)

INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLA REINTEGRA

L'art. 3, comma 2, si conclude con la seguente previsione: “Al lavoratore è attribuita la facoltà di cui all'articolo 2, comma 3 ”

PERTANTO

... Fermo restando il diritto al risarcimento del danno nella misura massima di 12 mensilità, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, **in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale ...

Il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali

L'art. 4 dispone che :

*“Nell’ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con **violazione del requisito di motivazione** di cui all’art. 2, co. 2, legge n. 604/1966 o della procedura di cui all’art. 7, legge n. 300/1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di **un’indennità** non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **una mensilità dell’ultima retribuzione** di riferimento per il calcolo del TFR **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità**, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l’applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto”*

COSA CAMBIA RISPETTO ALL’ART. 18, CO. 6, ? →

Il licenziamento affetto da vizi formali e procedurali

COSA CAMBIA?

Rispetto all'art. 18, comma 6 ... l'indennità è ridimensionata :

- da 6/12 mensilità (*“in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro”*)
- passa a **“una mensilità per ogni anno di servizio”**, e comunque **“non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità”**





Il licenziamento per GMO (ragioni economico-aziendali)

Si segnalano 2 grandi novità:

- 1) Una di tipo sostanziale: che riguarda la tutela applicata nei casi di licenziamento per GMO illegittimo.
- 2) Una di tipo procedurale: che riguarda gli adempimenti da osservare nella implementazione della procedura di licenziamento economico



Il licenziamento per GMO (ragioni economico-aziendali)

1) Novità sostanziale

È sempre esclusa la tutela reintegratoria, che si applica in via residuale soltanto ove il dipendente riuscisse a dimostrare la natura discriminatoria del licenziamento!!

2) Novità procedurale

Per i lavoratori assunti successivamente all'entrata in vigore del d.lgs. 23/2015 non si applica la procedura di preventivo tentativo di conciliazione prevista dall'art. 7, legge n. 604/1966 (reintrodotta dalla legge n. 92/2012) per i licenziamenti per GMO disposti da aziende con più di 15 dipendenti.



Il licenziamento per GMO (ragioni economico-aziendali)

In via surrogatoria al tentativo obbligatorio di conciliazione *ex art. 7, legge n. 604/1966* ... l'art. 6, d.lgs. 23/2015 ha previsto un modello deflattivo del contenzioso che consiste in una

OFFERTA DI CONCILIAZIONE



L'Offerta di conciliazione (art. 6)

Ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, **il datore di lavoro può offrire** entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento - in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c., e all'art. 76 d.lgs. n. 276/2003 (Organi di certificazione) - **a titolo conciliativo un importo pari ad una mensilità per ogni anno di servizio, in ogni caso in misura non inferiore a 3 mensilità e non superiore alle 27 mensilità (*)**.

Tali somme sono ridotte della metà per i dipendenti di piccole imprese.

Le mensilità sono determinate sulla base della retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

(*) Novella ex D.L. n. 87/2018 (da 2-8 a 3-27)

L'Offerta di conciliazione (art. 6)

L'importo offerto è **esente da imposte e non è assoggettata a contribuzione previdenziale**, dunque maggiormente conveniente.

Per espressa previsione legislativa, l'offerta deve essere perfezionata mediante consegna di **assegno circolare**.

L'accettazione dell'assegno implica **l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento** anche se il lavoratore l'abbia già proposta.

Ovviamente, **le eventuali ulteriori somme pattuite** nella stessa sede conciliativa a chiusura di ogni altra pendenza derivante dal rapporto di lavoro sono soggette al **regime fiscale ordinario**

L'Offerta di conciliazione (art. 6)

ONERI DI COMUNICAZIONE

Il comma 3 prevede che il datore di lavoro deve integrare la comunicazione telematica di cessazione del rapporto di lavoro al centro per l'impiego con un'ulteriore comunicazione, anch'essa telematica, da trasmettere entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, in cui occorre indicare espressamente l'avvenuta o meno conciliazione volontaria.

In caso di omessa comunicazione si applicano le sanzioni previste dalla disciplina sanzionatoria in materia di collocamento (sanzione amministrativa da euro 100 ad euro 500).

L'Offerta di conciliazione (art. 6)

Nota Min. Lav. N.
2788/2015

ONERI DI COMUNICAZIONE

Pertanto, a partire dal 1° giugno 2015 nella sezione "ADEMPIMENTI" del portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) sarà disponibile una applicazione denominata "UNILAV_Conciliazione" attraverso la quale tutti i datori di lavoro potranno **comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione previsto dall'articolo 6** del citato decreto legislativo. A fini meramente esemplificativi, alla presente nota è allegato lo screenshot della procedura.

Per effettuare tale comunicazione i datori di lavoro dovranno registrarsi al portale cliclavoro e accedere all'applicazione inserendo il codice di comunicazione rilasciato al momento della comunicazione di cessazione. Questo dato serve a collegare l'offerta di conciliazione al rapporto di lavoro cessato (prima schermata).

ONERI DI COMUNICAZIONE

Il sistema (seconda schermata) proporrà i dati presenti nel sistema, già comunicati con il modello "UNILAV_Cess", relativi a lavoratore, datore di lavoro, rapporto di lavoro e dovranno essere compilati solo i seguenti ulteriori campi:

- data di proposta dell'offerta di conciliazione;
- esito (SI/NO) di tale offerta

in caso di esito positivo:

- sede, tra quelle previste dalla normativa, presso la quale il procedimento di offerta viene effettuato;
- importo offerto;
- esito del procedimento (SI/NO), ovvero se il lavoratore ha accettato o meno l'importo offerto.

Da ultimo (terza schermata), il sistema dà la possibilità di visualizzare e stampare un riepilogo della comunicazione effettuata.

L'Offerta di conciliazione (art. 6)

ONERI DI COMUNICAZIONE

La comunicazione:

1. è dovuta solo nei casi in cui il datore di lavoro propone la conciliazione al lavoratore;
2. è dovuta anche dalle agenzie per il lavoro nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro;
3. non va effettuata quando il rapporto di lavoro si risolve durante il periodo di prova.

L'Offerta di conciliazione (art. 6)

ONERI DI COMUNICAZIONE

I datori di lavoro possono effettuare tale comunicazione direttamente o per il tramite dei soggetti abilitati così individuati dalla normativa vigente:

- i consulenti del lavoro abilitati;
- avvocati e procuratori legali, dottori commercialisti, ragionieri e periti commerciali;
- le associazioni di categoria dei datori di lavoro
- le agenzie per il lavoro, di cui all'art. 4, d.lgs. n. 276/2003;
- i consorzi e gruppi di imprese, per conto di tutte le imprese del gruppo

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

Rivisitazione della c.d. TUTELA OBBLIGATORIA

Area di tutela contenuta nei limiti di cui all'art. 18, co. 8-9.

(datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze **FINO A 15** lavoratori o fino a 5 se si tratta di imprenditore agricolo, nonché al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, che nell'ambito dello stesso comune occupa fino a 15 dipendenti e all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa fino a 5 dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa **FINO A 60** dipendenti)

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

Quale tutela ?

La **TUTELA REINTEGRATORIA** è confinata al solo **LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO**.

Nelle altre ipotesi di licenziamento illegittimo vi è solo una **TUTELA INDENNITARIA**.

Nel **LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**, ad esempio, la **REINTEGRA** non è mai prevista, anche nelle ipotesi in cui il licenziamento sia ingiustificato perché “il fatto materiale contestato non sussiste”: non si applica l’art. 3, comma 2.

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

LA TUTELA INDENNITARIA È DIMEZZATA

*L'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'art. 3, comma 1, dall'art. 4, comma 1 e dall'art. 6, comma 1, è dimezzato e **non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità.***

Dunque —▶

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

DUNQUE

- art. 4, comma 1: tutela indennitaria per Licenziamento viziato nella forma o procedura: da 1 a ½ mensilità per ogni anno di servizio.
- art. 6, comma 1: importo da Offerta di Conciliazione esente da Inps e imposte sul reddito: da 1 a ½ mensilità per ogni anno di servizio.

Tuttavia, per effetto delle modifiche del **Decreto Dignità**, fermo restando il meccanismo scalare di ½ mensilità per ogni anno di servizio, entro il limite di 6 mensilità, cambia il limite minimo di mensilità da riconoscere: passando da 1 mensilità (la metà delle 2 minime sinora riconosciute) a 1 e ½ mensilità (la metà delle attuali 3 minime).

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

- art. 3, comma 1: tutela indennitaria per ogni ipotesi di Licenziamento ingiustificato (GC, GMS, GMO).

Qui la regola del dimezzamento dell'indennità “subisce” gli effetti della pronuncia della Corte cost. n. 194/2018, oltre che del Decreto Dignità:

- **per effetto del Decreto Dignità**: cambia il limite minimo di mensilità da riconoscere, passando da 2 mensilità (la metà delle 4 minime sinora riconosciute) a 3 mensilità (la metà delle attuali 6 minime) ... mentre il limite massimo resta sempre fermo a 6 mensilità.

- **per effetto della Consulta**, invece: non ci sarà più il meccanismo di crescita scalare (pari ad una mensilità per ogni anno di servizio da un minimo di 3 ad un massimo di 6), bensì all'interno di tale *range* (da 3 a 6 mensilità) il Giudice determinerà discrezionalmente **l'indennità che riterrà più giusta**.

Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

ESTENSIONE ALLE IMPRESE NO PROFIT E DI TENDENZA

Il d.lgs. n. 23/2015 si applica anche agli imprenditori senza scopo di lucro e alle organizzazioni di tendenza.

Eliminato il privilegio di cui godevano tali soggetti (partiti politici, organizzazioni sindacali, etc..) per i quali non si applica l'art. 18, fatte salve le ipotesi di nullità e di licenziamento verbale.

Risolto il contrasto interpretativo sul tema delle c.d. “mansioni di tendenza”: il nuovo regime di tutela contro i licenziamenti illegittimi troverà applicazione per tutti i lavoratori occupati dalle anzidette organizzazioni, senza alcuna distinzione in ragione delle mansioni affidate al dipendente, siano esse di tendenza ovvero neutre

Licenziamenti collettivi

Cosa prevede l'art. 10 ??

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato **senza l'osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 2 (**REINTEGRA**).

2. In caso di violazione delle procedure richiamate all'art. 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 233/1991, si applica il regime di cui all'art. 3, **comma 1 (TUTELA INDENNITARIA)**.

Cosa cambia ??

Licenziamenti collettivi

Molto era cambiato già con la Riforma Fornero

La L. n. 92/2012, nel modificare l'art. 5, comma 3, legge n. 223/1991, ha distinto le ipotesi:

-di violazione delle procedure di cui all'art. 4, legge n. 223/1991 ("*procedura per la dichiarazione di mobilità*"), per la quale è prevista solo la tutela indennitaria di cui all'art. 18, comma 5, stat. lav.

-e di violazione dei *criteri di scelta* di cui all'art. 5, primo comma, legge n. 223/1991, per la quale è prevista la tutela reintegratoria di cui all'art. 18, comma 4, stat. lav

Licenziamenti collettivi

RATIO:

Tale norma aveva un senso:

1. Contenere i danni causati da vizi procedurali, con la sola sanzione indennitaria.
2. Confermare la tutela reintegratoria per le ipotesi di violazioni di norme inderogabili, o comunque collegate a principi costituzionali (di non discriminazione e di parità di trattamento nella scelta dei lavoratori da includere nella procedura di licenziamento collettivo).

Licenziamenti collettivi

Cosa cambia con il d.lgs. 23/2015 ??

L'ART. 10 RICONDUCE ENTRAMBE LE IPOTESI DI VIOLAZIONE che la L. n. 92/2012 sanzionava distintamente (la violazione della **procedura di mobilità con la sola tutela indennitaria; la violazione dei **criteri di scelta** con la tutela reintegratoria) ad UN UNICO NUCLEO DI TUTELA, DI NATURA INDENNITARIA.**

E limita la REINTEGRA alla ipotesi - alquanto improbabile - del LICENZIAMENTO COLLETTIVO PRIVO DI FORMA SCRITTA.

Quali implicazioni ???

Licenziamenti collettivi

Quali implicazioni ???

La coesistenza di **2 diversi regimi sanzionatori** - uno che si applica per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015, l'altro successivamente - risulterà particolarmente complessa nelle ipotesi di procedure di **licenziamenti collettivi** destinate a dipendenti assoggettati alle distinte discipline.

Si registrano dubbi di tenuta costituzionale.

Licenziamenti collettivi

QUALE TUTELA INDENNITARIA?

Il richiamo all'indennità risarcitoria di cui all'art. 3, comma 1 - come novellato dal Decreto Dignità e dalla pronuncia di incostituzionalità Corte Cost. n. 194/2018 - sta a significare che il Giudice del lavoro, in caso di illegittimità dei licenziamenti collettivi per violazione degli artt. 4 (procedura) e 5 (criteri di scelta), **liquidierà una indennità risarcitoria compresa tra un minimo di 6 ed un massimo di 36 mensilità, in ragione dei seguenti fattori:**

1. anzianità di servizio (innanzitutto);
2. numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro;
3. dimensioni dell'attività economica;
4. comportamento e condizioni delle parti

Licenziamenti collettivi

IPOSTESI

Pertanto, è lecito ritenere che a fronte di un **licenziamento collettivo illegittimo per violazione dei criteri di scelta** (ritenuta, a ragione, la più grave delle violazioni datoriali):

- mentre i dipendenti ingiustamente licenziati rientranti nel campo di applicazione dell'**art. 18 stat. lav.**, saranno **reintegrati**;
- i dipendenti ingiustamente licenziati rientranti nel campo di applicazione delle **tutele crescenti** (che prima del duplice intervento del 2018 avrebbero ottenuto 2 mensilità per ogni anno di servizio, e comunque non meno di 4 e non più di 24) oggi, potranno ambire ad una indennità risarcitoria tra 6 e 36 mensilità, il cui ammontare sarà determinato discrezionalmente dal Giudice (che, in un'ottica perequativa con i dipendenti assoggettati all'art. 18, si assesterà quasi certamente su importo vicino al massimo).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Le primissime posizioni giurisprudenziali

Le primissime posizioni giurisprudenziali

Si segnala una primissima sentenza di primo grado che - prima ancora che la Corte costituzionale depositasse, in data 8 novembre 2018, la sentenza con le motivazioni recanti la pronuncia di illegittimità dell'art. 3, comma 1 *“limitatamente alle parole «di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio»”* - aveva già dettato una pronuncia di merito *“costituzionalmente orientata”*.

Trib. Bari, Sezione Lavoro, 11.10.2018

Le primissime posizioni giurisprudenziali

Trib. Bari, Sezione Lavoro, 11.10.2018

Accertata l'illegittimità di un licenziamento collettivo per violazione sia dell'art. 4 (procedura) che dell'art. 5 (criteri di scelta), il Giudice si è soffermato sulle conseguenze sanzionatorie imputabili al datore di lavoro.

Al ricorrente - assunto dopo il 7 marzo 2015 - trova applicazione la disciplina dettata dal d.lgs. 23/2015, il cui art. 10 dispone che *“In caso di licenziamento collettivo (...) in caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1”*.

Dunque non la reintrega ma soltanto un'indennità risarcitoria.

Pertanto



Le primissime posizioni giurisprudenziali

Trib. Bari, Sezione Lavoro, 11.10.2018

Premesso che: l'indennità risarcitoria per il caso di specie era parametrata secondo i vecchi canoni dell'art. 3, comma 1: e cioè sulla base di *“due mensilità ... per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità”*.

E considerando anche che: l'innalzamento dei limiti minimi e massimi da 4/24 a 6/36 di cui al Decreto Dignità non trovava applicazione al caso di specie, poiché il licenziamento qui impugnato è stato intimato in epoca antecedente all'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.

Al lavoratore (il cui rapporto è durato poco più di un anno e mezzo), sarebbe spettata l'indennità minima pari a quattro mensilità.



Le primissime posizioni giurisprudenziali

Trib. Bari, Sezione Lavoro, 11.10.2018

TUTTAVIA

Il Giudice del merito - dando atto che la **Consulta con sentenza del 26.09.18**, le cui motivazioni non risulta(va)no ancora depositate, ha dichiarato l'**illegittimità** della disposizione di cui all'art. 3 co. 1 d.lgs. 23/2015 nella parte in cui determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato - ha optato per una decisione "*costituzionalmente orientata*".



Le primissime posizioni giurisprudenziali

Trib. Bari, Sezione Lavoro, 11.10.2018

TUTTAVIA

Tenendo conto, cioè, che - pur in assenza delle motivazioni - la Consulta aveva censurato il criterio “automatico” di determinazione della misura dell’indennità, collegato al solo parametro dell’anzianità di servizio del dipendente, e non anche le soglie minima e massima della stessa (..)

(..) e pur nella consapevolezza che “*Le norme dichiarate incostituzionali non possono avere applicazione dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione*” (pervenute soltanto in data 8/11/2018) (...)

(...) il Giudice ha così disposto



Le primissime posizioni giurisprudenziali

Trib. Bari, Sezione Lavoro, 11.10.2018

- *si ritiene di dover interpretare in maniera costituzionalmente orientata l'art. 3 co. 1 ancora (presumibilmente per pochi giorni) vigente, determinando l'indennità spettante al lavoratore ingiustamente licenziato, compresa fra un minimo di 4 e un massimo di 24 mensilità, sulla base dei criteri già enunciati dall'art. 18 co. 5 St.lav., a sua volta richiamato dall'art. 18 co. 7, vale a dire "in relazione all'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti".*



Le primissime posizioni giurisprudenziali

Trib. Bari, Sezione Lavoro, 11.10.2018

- *il rapporto di lavoro va dichiarato estinto (...) e la società convenuta va condannata al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale che si reputa congruo determinare nella misura di dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, oltre interessi e rivalutazione monetaria dal licenziamento fino al soddisfo;*
- *La predetta quantificazione dell'indennità è giustificata dalla considerevole gravità della violazione procedurale, consistente principalmente nella omissione del raffronto tra i dipendenti attinti dal licenziamento e quelli mantenuti in organico;*



Le primissime posizioni giurisprudenziali

Trib. Bari, Sezione Lavoro, 11.10.2018

- *Tale profilo, concernente il comportamento tenuto dall'azienda, deve essere contemperato con le ridotte dimensioni dell'attività economica e il basso numero di lavoratori occupati, unitamente alla scarsa anzianità del ricorrente, sicché induce a ritenere equa, fra il minimo di 4 e il massimo di 24, un'indennità pari a 12 mensilità.*

3.

LEGGE DI BILANCIO: IL PUNTO SULLE AGEVOLAZIONI 2019



INDICE

1. Incentivo assunzioni lavoratori fruitori di Naspi
2. Assunzione di lavoratori/lavoratrici over 50 - donne prive di impiego regolarmente retribuito - donne residenti in aree svantaggiate - occupate in particolari settori o professioni - prive di impiego da almeno 24 mesi
3. Apprendistato professionalizzante beneficiari indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione
4. Assunzione per sostituzione di lavoratore/lavoratrice in congedo di maternità/paternità/parentale/per malattia del figlio
5. Assunzione lavoratori disabili
6. Assunzione nelle cooperative sociali
7. Decontribuzione per assunzioni presso cooperative sociali di persone cui è riconosciuta protezione internazionale (L.205/2017 art.1, comma 109)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

INDICE

8. Contratto di solidarietà espansivo
9. Assunzione di detenuti
10. Lavoratori in CIGS
11. Lavoratori in CIGS con accordo di ricollocazione
12. Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile
13. Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile / Esonero contributivo per assunzione giovani entro 6 mesi dal titolo di studio
14. Nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità
15. Previsioni della Legge di Bilancio 2019 / Decontribuzione Sud - Proroga incentivo occupazione mezzogiorno
16. Incentivo occupazione mezzogiorno
17. Previsioni della Legge di Bilancio 2019 / Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Incentivo assunzioni lavoratori fruitori di Naspi

- *Art. 2 Art. 2, c. 10 bis, L. 92/2012*
- *Art. 7, c. 5 lett. b) D.L.76/2013 conv. in L. 99/2013*
- *Art. 24 D.Lgs. 150/2015*
- *Circ. Inps 175/2013*
- *Circ. Inps 194/2015*
- *Mess. Inps 4441/2015*

Incentivo assunzioni lavoratori fruitori di Naspi

Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro privati
Destinatari	Lavoratori che fruiscono della Naspi. Vi rientrano anche i soggetti che, avendo inoltrato istanza di concessione, abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita
Tipologia di contratto	<ul style="list-style-type: none">• Assunzione a tempo pieno e indeterminato• Trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine
Incentivo spettante	Contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile Naspi residua che sarebbe spettata al lavoratore.

Incentivo assunzioni lavoratori fruitori di Naspi

Ulteriori indicazioni	<ul style="list-style-type: none">• Il datore di lavoro deve trasmettere una dichiarazione di responsabilità all'Inps usando la funzionalità "Contatti" nel cassetto previdenziale aziende.•• L'incentivo è subordinato all'osservanza del regime "de minimis"
Cumulo	<ul style="list-style-type: none">•• Possibile il cumulo con agevolazioni contributive•• Non possibile il cumulo con aiuti di tipo finanziario



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare **formazione**

Assunzione di lavoratori/lavoratrici over 50 - donne prive di impiego regolarmente retribuito - donne residenti in aree svantaggiate - occupate in particolari settori o professioni - prive di impiego da almeno 24 mesi

- *Art. 4 c. 8 - 11 L. 92/2012*
- *Circ. Inps n. 111/2013*
- *Mess. Inps n. 12212/2013*
- *Circ. Min. Lav. N. 34/2013*
- *Circ. Inps n. 139/2013*
- *Nota Inail n. 1147/2014*
- *Mess. Inps n. 6319/2014*

Assunzione di lavoratori/lavoratrici over 50 - donne prive di impiego regolarmente retribuito - donne residenti in aree svantaggiate - occupate in particolari settori o professioni - prive di impiego da

<p>Datori di lavoro interessati</p>	<p>Tutti i datori di lavoro privati comprese le agenzie di somministrazione ed esclusi i datori di lavoro domestici</p>
<p>Destinatari</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratori/lavoratrici disoccupati/e da oltre 12 mesi ovunque residenti (disoccupazione registrata presso il CPI) • Assunzione di donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito (v. <i>infra</i>) da almeno 6 mesi, residenti in aree svantaggiate o occupate in particolari settori o professioni • Assunzione di donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito (v. <i>infra</i>) da almeno 24 mesi ovunque residenti

Assunzione di lavoratori/lavoratrici over 50 - donne prive di impiego regolarmente retribuito - donne residenti in aree svantaggiate - occupate in particolari settori o professioni - prive di impiego da

<p>Tipologia di contratto</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Assunzione a tempo indeterminato •Assunzione a tempo determinato •Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato • •Possibili sia le assunzioni a tempo pieno che part time • •Esclusi il lavoro ripartito, accessorio, intermittente
<p>Incentivo spettante</p>	<p>Riduzione del 50% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro e dei premi INAIL.</p> <ul style="list-style-type: none"> •In caso di assunzione a tempo indeterminato l'agevolazione spetta per 18 mesi •In caso di assunzione a tempo determinato (comprese le proroghe) la durata dell'agevolazione è pari a 12 mesi •In caso di trasformazione a tempo indeterminato (entro la scadenza) di un contratto a tempo determinato, l'incentivo spetta per ulteriori 6 mesi



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare **formazione**

Assunzione di lavoratori/lavoratrici over 50 - donne prive di impiego regolarmente retribuito - donne residenti in aree svantaggiate - occupate in particolari settori o professioni - prive di impiego da almeno 24 mesi

Ulteriori indicazioni

- L'incentivo non è subordinato all'osservanza del regime "de minimis"
- Il datore di lavoro deve ottenere, con le assunzioni effettuate, un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti dell'impresa, rispetto alla media dei 12 mesi precedenti
- Per fruire dell'incentivo il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS il modulo di istanza 92-2012 disponibile all'interno del cassetto previdenziale aziende prima dell'invio della denuncia contributiva dove viene indicata la contribuzione agevolata
- Nella dichiarazione delle retribuzioni INAIL il datore di lavoro deve indicare l'importo delle retribuzioni parzialmente esenti ed il relativo codice.
- Le professioni o i settori che danno diritto all'agevolazione sono quelli caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media occupazionale di genere (per l'anno 2017 v. decreto interministeriale 27 ottobre 2016)





CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare **formazione**

Assunzione di lavoratori/lavoratrici over 50 - donne prive di impiego regolarmente retribuito - donne residenti in aree svantaggiate - occupate in particolari settori o professioni - prive di impiego da

Ulteriori indicazioni

trattasi dei SITTORI (ATECO 200 7): agricoltura, industria (costruzioni, industria estrattiva, acqua e gestione rifiuti, industria energetica, industria manifatturiera), servizi (trasporto e magazzinaggio, servizi generali della PA), informazione e comunicazione .

PROFESSIONI (CP2011): 91 - Ufficiali delle forze armate 92 - Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate 74 - Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento 61 - Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici 62 - Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche 93 - Truppa delle forze armate 64 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia 71 - Conduttori di impianti industriali 31 - Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione 12 - Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende 22 - Ingegneri, architetti e professioni assimilate 84 - Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni 21 - Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali 63 - Artigiani e operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa e assimilati 83 - Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca 13 - Imprenditori e responsabili di piccole aziende 72 - Operai semi qualificati di macchina fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio 73 - Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare 65 - Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo 24 - Specialisti della salute 11 - Membri dei corpi legislativi, dirigenti e equiparati dell'amministrazione pubblica, nella magistratura, nei servizi di sanità, istruzione e ricerca e nelle organizzazioni di interesse nazionale e sovranazionale 81 - Professioni non qualificate



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare **formazione**

Apprendistato professionalizzante beneficiari indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione

- *Art. 47, c. 4, D.Lgs. 81/2015*
- *Circ. Inps 128/2012*
- *Mess. Inps 11761/2013*
- *Interpello MLPS 19/2016*
- *Mess. Inps 2243/2017*

Apprendistato professionalizzante beneficiari indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione

Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro, anche le società cooperative
Destinatari	Soggetti beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego - NASpi , Assicurazione Sociale per l'Impiego e Asdi È sufficiente che il soggetto abbia titolo alla prestazione ancorché non l'abbia ancora percepita.

Ultimo aggiornamento 13 novembre 2018

Apprendistato professionalizzante beneficiari indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione

Tipologia di contratto	Apprendistato professionalizzante finalizzato alla qualificazione o riqualificazione professionale
Incentivi normativi e particolarità	<p>Esclusione dell'apprendista dal computo dell'organico per l'applicazione di leggi speciali (p.e. quote di riserva per disabili ex L. 68/1999)</p> <p>Deroghe rispetto all'apprendistato «normale»:</p> <ul style="list-style-type: none">•No limiti di età•Disposizioni in materia di licenziamenti individuali•No estensione dei benefici contributivi a carico del datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato

Apprendistato professionalizzante beneficiari indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione

Incentivi
contributivi

- TRATTAMENTI DIVERSI PER APPRENDISTATO DI SOGGETTI CON INDENNITÀ DI MOBILITÀ E PERCETTORI DI TRATTAMENTO DI DISOCCUPAZIONE
- Soggetti con indennità di mobilità: aliquota a carico azienda pari al 10% per 18 mesi (successivamente aliquota piena ordinaria applicata ai lavoratori qualificati), aliquota a carico lavoratore pari al 5,84% (per tutto il periodo formativo)

Apprendistato professionalizzante beneficiari indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione

Incentivi contributivi

- **Soggetti con trattamento di disoccupazione:** aliquota a carico azienda pari al 10% (per tutto il periodo dell'apprendistato); per ddl fino a nove dipendenti, aliquota pari all'1,5% nel primo anno di contratto, al 3,0% nel secondo, al 10% negli anni successivi, oltre all'1,31% di finanziamento della NASpl e allo 0,30% di finanziamento dei fondi interprofessionali.

Aziende con più di nove dip.: 17,45% (11,61% a carico az. + 5,84% a carico dip).

Aziende fino a nove dip.: 8,95% (3,11% a carico az. + 5,84% a carico dip.) per i primi 12 mesi, 10,45% (4,61% a carico az. + 5,84% a carico dip.) per i mesi dal 13° al 24°, e 17,45% (11,61% a carico az. + 5,84% a carico dip.) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Apprendistato professionalizzante beneficiari indennità di mobilità o trattamento di disoccupazione

Incentivi economici	<ul style="list-style-type: none">• Possibile il sottoinquadramento retributivo dell'apprendista fino a due livelli inferiori rispetto alla qualifica• Per beneficiari di mobilità: contributo mensile per l'azienda pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore (per 12, 24, 36 mesi)• nessun incentivo economico in favore dei datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante soggetti percettori di indennità di disoccupazione.
Ulteriori indicazioni	L'agevolazione non è subordinata all'osservanza del regime "de minimis"

Assunzione per sostituzione di lavoratore/lavoratrice in congedo di maternità/paternità/parentale/per malattia del figlio

- *Art. 4, D.L. 151/2001*
- *Circ. Inps 136/2001*
- *Circ. Inps 174/2000*
- *Nota INAIL 24/07/2001*
- *Nota MLPS 391/2005*
- *Mess. Inps 28/2001*
- *Mess. Inps 93/2001*
- *Interpello MLPS 36/2008*
- *Mess. Inps 1382/2011*

Assunzione per sostituzione di lavoratore/lavoratrice in congedo di maternità/paternità/parentale/per malattia del figlio

Datori di lavoro interessati

- Tutti i datori di lavoro, anche non imprenditori, che al momento dell'assunzione abbiamo meno di 20 dipendenti in forza (al momento dell'assunzione)
- Per il calcolo della forza lavoro si considerano tutti i lavoratori, con qualunque qualifica (part-time pro quota), esclusi gli apprendisti.
- Per i somministrati si deve fare riferimento alla dimensione dell'impresa utilizzatrice.

Assunzione per sostituzione di lavoratore/lavoratrice in congedo di maternità/paternità/parentale/per malattia del figlio

<p>Destinatari</p>	<p>Lavoratori assunti per sostituire altri lavoratori già in forza presso l'azienda, assenti per congedo di maternità/paternità/parentale o per malattia del figlio (comprese lavoratrici autonome in maternità, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane e esercenti attività commerciali, pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne)</p>
<p>Tipologia di contratto</p>	<p>Contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, full time o part time Possibile assumere fino ad un mese prima rispetto al congedo (o maggior periodo se disciplinato da CCNL). Se la sostituita è lavoratrice autonoma in maternità la durata massima del contratto in sostituzione è di 12 mesi.</p>

Assunzione per sostituzione di lavoratore/lavoratrice in congedo di maternità/paternità/parentale/per malattia del figlio

<p>Incentivo spettante</p>	<p>Sgravio del 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro e dei premi INAIL per la durata del contratto e comunque fino al compimento di un anno di età del figlio del lavoratore sostituito (o 1 anno dall'inserimento in famiglia per affidi e adozioni).</p> <p>L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad 1 mese rispetto al periodo d'inizio del congedo ovvero anche con un anticipo superiore se previsto dalla contrattazione collettiva</p> <p>Lo sgravio si applica anche in caso di opzione del sostituito per flessibilità del congedo, comunicata dopo l'assunzione del sostituito</p>
<p>Procedura</p>	<p>Per ottenere lo sgravio il datore di lavoro deve indicare il codice agevolazione "82" nell'UNILAV e trasmettere all'INPS richiesta di rilascio del codice autorizzazione 9R, allegando autocertificazione della forza occupazionale e dell'avvenuta assunzione in sostituzione (indicando anche le generalità del lavoratore sostituito).</p>

Assunzione per sostituzione di lavoratore/lavoratrice in congedo di maternità/paternità/parentale/per malattia del figlio

Ulteriori indicazioni

Le mansioni, la qualifica e l'orario di lavoro del sostituto possono non coincidere con quelle del lavoratore sostituito, potendo l'azienda assumere anche più di un sostituto per lo stesso lavoratore assente o un solo sostituto con un orario inferiore o uguale a quello del sostituito (nota: l'orario di lavoro totale dei sostituti deve essere minore o uguale a quello del sostituito, pena la perdita del beneficio in caso di supero).

Lo sgravio non spetta per la sostituzione di lavoratori assenti ad altro titolo (ferie, permessi...)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Assunzione lavoratori disabili

- *Art. 13, L. 68/1999 - modificato da D.Lgs. 151/2015*
- *Circ. Inps 99/2016*

Assunzione lavoratori disabili

Datori di lavoro interessati	<p>Tutti i datori di lavoro privati, enti pubblici economici e agenzie di somministrazione.</p> <p>Non deve necessariamente sussistere l'obbligo di collocamento.</p>
-------------------------------------	---

Assunzione lavoratori disabili

<p>Destinatari</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratore disabile con riduzione capacità lavorativa >79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978 • Lavoratore disabile con riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria delle tabelle annesse al DPR 915/1978 • Lavoratore con disabilità intellettiva o psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
<p>Tipologia di contratto</p>	<p><u>La tipologia di contratto varia a seconda del tipo di lavoratore da assumere</u></p> <p>Ultimo aggiornamento 13 novembre 2018</p>

Assunzione lavoratori disabili

<p>Tipologia di contratto</p>	<p><u>Per soggetti di cui ai punti 1) e 2):</u> l'assunzione può essere a tempo indeterminato o realizzare una trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (anche part-time).</p> <p><u>Per i soggetti di cui al punto 3):</u> l'assunzione può essere a tempo determinato, di durata non inferiore ai 12 mesi, oppure a tempo indeterminato o realizzare una trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (anche part-time).</p>
--------------------------------------	--

Assunzione lavoratori disabili

Incentivo spettante

L'incentivo varia a seconda del tipo di lavoratore da assumere

- **Assunzione dei soggetti al punto 1):** incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi
- **Assunzione dei soggetti al punto 2):** incentivo pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 36 mesi
- **Assunzione dei soggetti al punto 3):** incentivo pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali per 60 mesi, in caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione, per tutta la durata del contratto in caso di assunzione a tempo determinato

Ultimo aggiornamento 13 novembre

2018

Assunzione lavoratori disabili

Ulteriori indicazioni

L'incentivo è disponibile **fino ad esaurimento delle risorse**, che possono essere verificate sul sito INPS, nei servizi per aziende e consulenti, alla voce "dichiarazioni di responsabilità", codice modulo 151-2015.

L'erogazione avviene tramite conguaglio nelle denunce mensili.

È necessario trasmettere **domanda preliminare** di ammissione all'INPS, tramite la sezione DiResCo, modulo di istanza "151-2015".

Entro 5 giorni dalla presentazione dell'istanza, in caso di disponibilità residua della risorsa, l'INPS comunica telematicamente la prenotazione dell'incentivo e l'importo massimo calcolato sui dati comunicati nell'istanza stessa. Entro 7 giorni l'azienda deve procedere all'assunzione/trasformazione, nel caso non lo avesse già fatto, pena la perdita dell'incentivo

Assunzione lavoratori disabili

Ulteriori indicazioni

- L'assunzione di disabili è **cumulabile con altri incentivi che consistono in una riduzione contributiva in senso stretto** (es. over 50 e donne) purchè la misura complessiva dei benefici non superi il 100% dei costi salariali (retribuzione lorda e contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali)
-
- L'incentivo **non è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica**
-
- La fruizione dell'incentivo è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Assunzione nelle cooperative sociali

- *Art. 4, L. 381/1991*

Assunzione nelle cooperative sociali

Datori di lavoro interessati	Cooperative sociali finalizzate all'inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati, che svolgono attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi (no gestione di servizi socio-sanitari ed educativi)
Tipologia di contratto	Assunzione a tempo determinato, indeterminato, inserimento come soci lavoratori.

Assunzione nelle cooperative sociali

Destinatari

Soggetti svantaggiati individuati esplicitamente dalla norma: invalidi fisici, psichici e sensoriali, ex degenti di istituti psichiatrici, persone in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori (in età lavorativa) con difficoltà familiari, detenuti o internati in istituti penitenziari, condannati o internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno (art. 21 L. 354/1975).

I soggetti svantaggiati devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa (vedi scheda ulteriori indicazioni) e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere soci della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza

Assunzione nelle cooperative sociali

<p>Tipologia di contratto</p>	<p>Assunzione a tempo determinato (senza limiti di durata se non quelli previsti dalla norma per i contratti a termine), indeterminato, inserimento come soci lavoratori.</p>
<p>Incentivo spettante</p>	<p>Esonero contributivo totale sia per la quota a carico azienda che per quella a carico lavoratore. Diverso l'incentivo per i detenuti o gli internati negli istituti penitenziari, gli ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e  persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno</p> <p>ultimo aggiornamento 13 novembre 2018</p> <p>vedi scheda successiva su assunzione</p>

Assunzione nelle cooperative sociali

Ulteriori indicazioni

- Interpello n. 4/2008 Consiglio nazionale dell'Ordine dei CdL: in mancanza di normativa, per la valutazione del rispetto del 30% di persone svantaggiate, ai fini della qualificazione della cooperativa come di tipo b, qualora a fronte di eventi a carattere produttivo non sia rispettato il mantenimento costante di tale percentuale, l'arco temporale cui fare riferimento non può eccedere i 12 mesi (pena la perdita della qualifica e delle agevolazioni).
- Lo sgravio contributivo non opera automaticamente: si deve presentare all'Inps dichiarazione del leg. Rappr. sul possesso dei requisiti da parte dei soggetti svantaggiati e che gli stessi rappresentino almeno il 30% del totale. La percentuale deve essere calcolata escludendo dal

Assunzione nelle cooperative sociali

Ulteriori indicazioni

- Cumulo possibile con incentivi sotto forma di riduzione contributiva (es. nel limite del 100% dei costi salariali - retribuzione lorda e contribuzione dovuta -) con l'incentivo l'agevolazione ex art. 4, c.8-11, L. 92/2012 ° con bonus occupazionale previsto dal programma Garanzia Giovani)
- Cumulo non possibile con aiuti di natura economica quale l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Naspi

Decontribuzione per assunzioni presso cooperative sociali di persone cui è riconosciuta protezione internazionale (L.205/2017 art.1, comma 109)

Al comma 109 dell'articolo 1 della Legge di Bilancio 2018 è prevista rispetto alle cooperative sociali ex Legge n. 381/1991,

- in merito alle **nuove assunzioni a tempo indeterminato**, decorrenti dal **1° gennaio 2018** e con riferimento a contratti stipulati non oltre il **31 dicembre 2018**,
- di persone a cui sia stata riconosciuta **protezione internazionale** a partire dal **1° gennaio 2016**,
- l'erogazione per un periodo massimo di **36 mesi di un contributo**, entro il limite di spesa di 500.000 euro annui per ciascuno degli anni 2018, 2019 e 2020, a riduzione o sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute riguardo ai suddetti lavoratori assunti.
- I criteri di assegnazione dei suddetti contributi **saranno definiti con apposito decreto del Ministro del Lavoro** (di concerto con il Ministro dell'Interno), da emanarsi entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Contratto di solidarietà espansivo

- Art. 41, D.Lgs. 148/2015

Contratto di solidarietà espansivo

Datori di lavoro interessati

Tutti i datori di lavoro che abbiano stipulato un contratto di solidarietà espansiva: contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria, che, al fine di incrementare gli organici, prevedano, programmandone le modalità di attuazione, una riduzione stabile dell'orario di lavoro, con riduzione della retribuzione, e la contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.

Sono esclusi i datori di lavoro che nei 12 mesi precedenti alle assunzioni abbiano proceduto a riduzioni del personale o a sospensioni per CIGS.

Contratto di solidarietà espansivo

Destinatari	Tutti i lavoratori, senza particolarità di natura soggettiva, anagrafica o lavorativa.
Tipologia di contratto	Assunzioni a tempo indeterminato a condizione che non determinino nelle unità produttive interessate dalla riduzione dell'orario una riduzione della percentuale della manodopera femminile rispetto a quella maschile, ovvero di quest'ultima quando risulti inferiore, salvo che ciò sia espressamente previsto dai contratti collettivi in ragione della carenza di manodopera femminile, ovvero maschile, in possesso delle qualifiche con riferimento alle quali è programmata l'assunzione.

Contratto di solidarietà espansivo

Incentivo spettante

Contributivo

- Per ogni mensilità di retribuzione di ogni nuovo assunto, contributo a carico INPS pari al 15% della retribuzione lorda prevista dal CCNL per i primi 12 mesi, 10% per il secondo anno e 5% per il terzo anno.

- In sostituzione al contributo di cui sopra, per i lavoratori di età compresa tra i 15 e i 29 anni assunti in solidarietà, per i primi tre anni e comunque non oltre il compimento del ventinovesimo anno di età del lavoratore assunto, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è dovuta in misura corrispondente a quella prevista per gli apprendisti, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nella misura prevista per la generalità dei lavoratori.

Contratto di solidarietà espansivo

<p>Incentivo spettante</p>	<p style="text-align: center;">Normativo</p> <p>I lavoratori assunti in forza di un contratto di solidarietà espansivo non si computano ai fini della determinazione dell'organico aziendale per l'applicazione di leggi speciali che prevedano l'accesso ad agevolazioni di carattere finanziario e creditizio.</p>
<p>Ulteriori indicazioni</p>	<p><u>I contratti collettivi devono essere depositati presso l'ITL.</u> L'attribuzione del contributo è subordinata all'accertamento, da parte dell'ITL, della corrispondenza tra la riduzione concordata dell'orario di lavoro e le assunzioni effettuate. <u>All'Ispettorato è demandata, altresì, la vigilanza in ordine alla corretta applicazione dei contratti,</u> disponendo la sospensione del contributo nei casi di accertata violazione</p>

Assunzione di detenuti

- *Art. 3, L. 193/2000 (modificato da art. 3bis c. 2 D.L 78/2013, conv. in L. 94/2013)*
- *Art. 4, c. 3bis, L. 381/1991*
- *D.M. 148/2014*
- *Prov. AdE n. 153321/2015*
- *Risoluzione AdE n. 102/2015*

Assunzione di detenuti

Datori di lavoro interessati	Imprese pubbliche, private e cooperative sociali <u>che abbiano stipulato apposita convenzione</u> con la Direzione dell'Istituto penitenziario ove sono detenuti i destinatari dell'assunzione.
Destinatari	<ul style="list-style-type: none">• detenuti ammessi al lavoro esterno, ossia detenuti che possono uscire dal carcere per il tempo strettamente necessario a svolgere l'attività lavorativa;• detenuti interni agli istituti penitenziari, da coinvolgere in attività lavorative che possono essere svolte all'interno dell'istituto stesso• ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari• Esclusi ammessi a misure alternative: soggetti in affidamento in prova al servizio sociale, in detenzione domiciliare o in

Assunzione di detenuti

Tipologia di contratto	Contratto di lavoro subordinato (a tempo pieno o parziale) non inferiore a un mese (30 giorni)
Incentivo spettante	<p style="text-align: center;">Credito d'imposta</p> <p>Per assunzione di detenuti o internati (anche ammessi al lavoro esterno): credito d'imposta pari a € 520,00 mensili (€ 300,00 per ciascun lavoratore assunto tra i detenuti in semilibertà e internati semiliberi), nei limiti del costo sostenuto per ciascun lavoratore.</p> <p>Tali importi sono da riproporzionare in base alle giornate di lavoro prestate e in caso di assunzione con contratto part-time.</p> <p style="text-align: right;"><i>(continua)</i></p>

Assunzione di detenuti

Incentivo spettante

Credito d'imposta

Il credito di imposta spetta per i medesimi importi per ciascuna tipologia di assunzioni alle imprese che:

- svolgono attività di formazione nei confronti di detenuti o internati, anche ammessi al lavoro all'esterno o di detenuti o internati ammessi alla semilibertà, a condizione che detta attività comporti, al termine del periodo di formazione, l'immediata assunzione dei detenuti o internati formati per un periodo minimo corrispondente al triplo del periodo di formazione, per il quale hanno fruito del beneficio;
- svolgono attività di formazione mirata a fornire professionalità ai detenuti o agli internati da impiegare in attività lavorative gestite in proprio dall'Amministrazione penitenziaria.

Assunzione di detenuti

<p>Incentivo spettante</p>	<p>Sgravio contributivo Riduzione dell'aliquota contributiva a carico azienda e lavoratore pari al 95%</p> <p>Lo sgravio contributivo e il credito d'imposta operano anche nei 18/24 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo, a seconda che il soggetto detenuto/internato abbia o meno beneficiato del lavoro esterno</p>
-----------------------------------	---

Assunzione di detenuti

Ulteriori indicazioni

- Il credito d'imposta non concorre alla formazione della base imponibile delle imposte sui redditi e dell'IRAP
- Il credito d'imposta è utilizzabile in compensazione in F24, esclusivamente tramite Entratel o FiscOnline, con codice tributo 6858
- Le aziende per aver diritto all'agevolazione contributiva dovranno presentare all'INPS apposita domanda, a cui dovrà essere allegata la convenzione stipulata con la Direzione dell'Istituto Penitenziario. Le aziende ammesse all'agevolazione riceveranno dall'Inps il codice autorizzazione 4V e indicheranno in Uniemens, alla voce "tipo contribuzione", il codice "79", avente il significato di "lavoratori ammessi ai benefici ex L. n. 193/00.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Lavoratori in CIGS

- *Art. 4, c. 3, D.L. 148/1993 conv. in L. 236/1993*
- *Art. 2, c. 2bis, D.L.299/1994 conv. in L.451/1994*
- *Circ. Inps 172/1994*
- *Circ. Inps 122/1999*

Lavoratori in CIGS

Datori di lavoro interessati

Tutti i datori di lavoro, anche le società cooperative, a condizione che:

- non abbiano in corso sospensioni dal lavoro per le quali sono state concesse (o richieste) integrazioni salariali straordinarie (ex art. 1 L. 223/1991 - crisi aziendale, ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale)
- non abbiano effettuato riduzioni del personale nei 12 mesi precedenti all'assunzione (vale solo se la riduzione ha interessato professionalità analoghe a quelle del lavoratore da assumere)

Lavoratori in CIGS

Destinatari	<ul style="list-style-type: none">• Lavoratori che hanno fruito della CIGS da almeno 3 mesi, anche non continuativi, in forza ad aziende in CIGS da almeno 6 mesi• Non riguarda lavoratori posti in mobilità, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa con assetti proprietari, al momento del licenziamento, sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume o che sia in rapporto di collegamento o controllo
Tipologia di contratto	Assunzione a tempo pieno e indeterminato o ammissione di soci lavoratori

Ultimo aggiornamento 13 novembre
2018

Lavoratori in CIGS

Incentivo spettante	Contribuzione a carico del datore di lavoro pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per 12 mesi. Nessuna riduzione dei premi INAIL
Ulteriori indicazioni	<ul style="list-style-type: none">•Il datore di lavoro deve trasmettere all'INPS il modulo 223-91 disponibile nel cassetto previdenziale•L'incentivo <u>non</u> è subordinato all'osservanza del regime "de minimis"

Lavoratori in CIGS con accordo di ricollocazione

Al fine di limitare il licenziamento in caso di CIGS, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia previsto il completo recupero occupazionale, la consultazione può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione. I lavoratori rientranti in questi ambiti possono richiedere all'ANPAL, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, l'assegno di ricollocazione.

L'assegno è spendibile in costanza di trattamento straordinario di integrazione salariale al fine di ottenere un servizio intensivo di assistenza nella ricerca di un lavoro. Il servizio ha una durata corrispondente a quella della CIGS e comunque non inferiore a sei mesi.

Benefici diretti rivolti al lavoratore, se in questo periodo accetta l'offerta di altro lavoro:

- esenzione dal reddito imponibile IRPEF delle somme percepite e per il trattamento di fine rapporto entro il limite di nove mensilità.
- corresponsione di un contributo mensile pari al 50% della CIGS che gli sarebbe stata altrimenti corrisposta;

Benefici diretti rivolti al datore di lavoro che assume il lavoratore in ricollocazione:

- esonero contributivo del 50% nel limite max. di 4.030 euro su base annua.

Durata esonero:

- 18 mesi in caso di assunzione a Tempo indeterminato;
- 12 mesi in caso di assunzione a Tempo determinato

Rii: Legge n. 205 del 27/12/2017 - legge di bilancio 2018 - comma 136



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

- *Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017 Art. 1 commi da 1 a 107*
- *Circolare Inps n. 40/2018*



Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Datori di lavoro interessati

- Tutti i datori di lavoro privati che, nei 6 mesi precedenti, hanno effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva nella quale sarebbe assunto il lavoratore
-

Destinatari

- soggetti con età inferiore a 30 anni che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altri datori di lavoro (eventuali periodi svolti dal lavoratore mediante contratto di apprendistato presso altri datori di lavoro, che non sono proseguiti in un contratto a tempo indeterminato, non ostano alla possibilità di beneficiare dell'incentivo)



Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Tipologia di contratto

- **assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato** a tutele crescenti a tempo pieno o part time (anche somministrazione)
- **Prosecuzione di un apprendistato in rapporto a tempo indeterminato** pieno o part time, se il lavoratore non ha compiuto 30 anni alla data della prosecuzione.
- **Conversione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato** pieno o part time, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione.
- **Socio di cooperativa con lavoro subordinato**
- **Lavoratore già titolare di un precedente contratto con esonero**, per il periodo residuo (principio della portabilità).

Esclusi: contratto di lavoro domestico, dirigenti, occasionale, intermittente, apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, apprendistato di alta formazione e di ricerca.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Incentivo contributivo

L'incentivo consiste:

- nell'**esonero** dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,
- per un periodo **massimo di 36 mesi** (il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio); **in caso di prosecuzione a tempo indeterminato di un contratto di apprendistato** per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dal mese successivo a quello in cui termina l'applicazione dell'aliquota agevolata di cui all'articolo 47, comma 7 del D.Lgs n. 81/2015
- nel **limite di 3.000 euro annui**, riparametrati e applicati su base mensile (250.00 mensili non compensabili nei mesi successivi). Il massimale è proporzionalmente ridotto in caso di assunzione a tempo parziale, assunzione/cessazione nel corso del mese.

Ultimo aggiornamento 13 novembre

- Sono **esclusi** dagli oneri soggetti a sgravio i premi e contributi dovuti



Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Condizioni

- Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero, ovvero di un altro lavoratore con medesima qualifica nella stessa unità produttiva nella quale è assunto il lavoratore per il quale si fruisce dell'esonero, entro i 6 mesi dall'assunzione del lavoratore con incentivo, comporta la revoca dell'incentivo stesso e il recupero delle quote di incentivo già fruite.
- Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore per il quale un altro datore di lavoro ha parzialmente fruito dell'esonero

Cumulabilità

- L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile *Esonero contributivo per assunzione giovani entro 6 mesi dal titolo di studio*

- *Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017 Art. 1 comma 108*
- *Circolare Inps n. 40/2018*



Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Esonero contributivo per assunzione giovani entro 6 mesi dal titolo di studio

Il comma 108 prevede:

- l'esonero totale dei contributi previdenziali, sempre con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL,
-
- entro il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e fermo restando il requisito anagrafico,
-
- ai datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23,
-
- entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio di:



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile

Esonero contributivo per assunzione giovani entro 6 mesi dal titolo di studio

Il comma 108 prevede:

- a. Studenti che hanno svolto periodi di alternanza scuola-lavoro, presso il datore di lavoro che procede all'assunzione pari almeno il 30%:
 - delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge n. 107/2015;
 - del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226;
 - del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II del D.P.C.M 25 gennaio 2008;
 - del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.
- b. studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Nuovo esonero previsto dal Decreto Dignità

- *Art. 1 bis D.L. n. 87/2018 come modificato dalla Legge di conversione n. 96/2018*

D.L. 87/2018 art. 1 bis

1. Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al [decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23](#), è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

D.L. 87/2018 art. 1 bis

2. L'esonero di cui al comma 1 spetta con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

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.

D.L. 87/2018 art. 1 bis

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le modalità di fruizione dell'esonero di cui al comma 1.



Previsioni della Legge di Bilancio 2019

Decontribuzione Sud - Proroga incentivo occupazione mezzogiorno -

Lo schema di disegno di legge di Bilancio 2019 contiene la proroga dell'incentivo occupazione Mezzogiorno per il 2019 e il 2020 nel limite complessivo di 500 milioni di euro

per ciascuna delle annualità. In particolare, i programmi operativi nazionali e regionali ed i

programmi operativi complementari potranno prevedere, nel rispetto della normativa

europea in materia di aiuti di Stato, misure per favorire, nelle regioni Abruzzo, Molise,

Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, l'assunzione con contratto a

tempo indeterminato di giovani under 35 o di almeno 35 anni se privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Incentivo occupazione mezzogiorno

- *Legge di Bilancio 2018 n. 205/2017 comma 893*
- *Decreto Direttoriale Generale ANPAL n. 2 del 02/01/2018 modificato dal Decreto Direttoriale Generale ANPAL n. 81 del 05/03/2018*

Incentivo occupazione mezzogiorno

Datori di lavoro interessati

•Tutti i datori di lavoro privati con sede di lavoro al Sud (**sede di lavoro** presso la quale viene assunto il lavoratore sia ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, indipendentemente dalla regione di residenza del lavoratore. L'ANPAL precisa che **qualora** la sede di lavoro del lavoratore sia trasferita al di fuori di una delle Regioni interessate, “**l’incentivo non spetta a partire** dal mese di paga successivo a quello di trasferimento”).

Incentivo occupazione mezzogiorno

Destinatari dell'incentivo

L'incentivo spetta ai datori di lavoro privati che assumono

- **senza esservi tenuti** (in forza a disposizioni di legge o di altra natura),
- **nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 ed il 31 dicembre 2018,**
- **persone disoccupate** (ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs n. 150/2015), che abbiano
 - un'età compresa tra **16 e 34 anni,**
 - o un'età superiore a **34 anni,** purché privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (ex DM 20 marzo 2013, del Ministero del Lavoro - D.M. 17 ottobre 2017)

Il lavoratore non deve aver avuto un rapporto di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione, con il medesimo datore di lavoro (requisito escluso per le trasformazioni)



Incentivo occupazione mezzogiorno

Tipologia di contratto

- contratto di lavoro a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione),
 -
- contratto di apprendistato professionalizzante, ovvero in caso di
 -
- trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato, purché al momento della trasformazione il lavoratore rispetti i requisiti previsti in relazione all'età anagrafica -tra 16 e 34 anni compresi- (non è richiesto il requisito della disoccupazione)

Incentivo occupazione mezzogiorno

Tipologia di contratto

- L'incentivo è riconosciuto anche in caso di **lavoro a tempo parziale**
-
- Possono essere assunti con l'incentivo in parola anche i **soci lavoratori** di cooperativa, purché assunti con un contratto di lavoro subordinato.
-
- **non sono soggetti** all'incentivo i rapporti stipulati con contratti di lavoro **domestico, occasionale** o di lavoro **intermittente**

Incentivo occupazione mezzogiorno

Importo dell'incentivo

L'incentivo:

- è pari alla **contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro**
- con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL,
- per un **periodo massimo pari a 12 mesi** a partire dalla data di assunzione,
- nel **limite massimo di 8.060 euro annui**, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile
- In caso di **lavoro a tempo parziale** il massimale è proporzionalmente ridotto.
- L'incentivo **deve essere fruito**, a pena di decadenza, **entro il termine del 29 febbraio 2020**.

Incentivo occupazione mezzogiorno

Compatibilità con la
normativa europea in
materia di aiuti di
stato

L'incentivo è classificabile come "aiuto di stato" pertanto lo stesso risulta legittimamente fruito qualora:

- non vengano superati i limiti di cui agli articoli 107 e 108 del Regolamento UE n. 1407/2013 ("*de minimis*"),

oppure

- in caso di fruizione oltre i limiti del regime "*de minimis*", qualora ricorrano le seguenti condizioni:

-

- L'assunzione comporta un **incremento occupazionale netto** (ULA), rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, che deve essere mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata;

-

- in caso di **lavoratore tra i 25 e i 34 anni di età**, oltre all'**incremento occupazionale netto**, deve ricorrere anche **almeno una delle seguenti condizioni:**



Incentivo occupazione mezzogiorno

**Compatibilità con la
normativa europea in
materia di aiuti di
stato**

- sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria, o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- qualora abbia completato la sua formazione da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- qualora il lavoratore sia assunto 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 dello Stato.

Incentivo occupazione mezzogiorno

Cumulabilità con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile di cui all'art. 1, comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (art. 8)

L'incentivo è cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'art. 1, comma 100, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Nei casi di spettanza dell'incentivo, lo stesso è fruibile per la parte residua, fino al cento per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo complessivo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.



Incentivo occupazione mezzogiorno

**Incumulabilità con
altri incentivi**

Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8, **l'incentivo non è cumulabile** con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

**Procedimento di
ammissione
all'incentivo**

Al fine di fruire del beneficio di cui al presente decreto, i datori di lavoro interessati devono inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS esclusivamente attraverso l'apposito modulo telematico, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare, con le modalità definite dall'INPS ed illustrate nella circolare 149/2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Previsioni della Legge di Bilancio 2019 (Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze)

- *Disegno di Legge di Bilancio 2019*



Previsioni della Legge di Bilancio 2019 (Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze)

Tra le agevolazioni previste dal disegno di legge di Bilancio 2019 è prevista una misura sperimentale che mira a facilitare l'assunzione, nel settore privato, di giovani laureati d'eccellenza, con una votazione pari a 110 e lode, e dottori di ricerca, mediante l'iniziale decontribuzione del rapporto di lavoro. L'agevolazione, attualmente valida per un anno, tende, contemporaneamente, ad incentivare le assunzioni, con presumibile focus sui settori ad alta specializzazione, come ricerca e sviluppo, e, quindi, indirettamente, ad arginare, almeno in parte, la "fuga di cervelli"





Previsioni della Legge di Bilancio 2019 (Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze)

- **Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1 gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, assumono con contratto subordinato a tempo indeterminato laureati, ovvero di dottori di ricerca, in possesso dei requisiti previsti dal comma 2 del presente articolo, viene riconosciuto un incentivo, sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata.**



Previsioni della Legge di Bilancio 2019 (Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze)

- L'esonero è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato che riguardano:
 - cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta dal 1 gennaio 2018 al 30 giugno 2019 con una votazione pari a 110 e lode entro la durata legale del corso di studi, prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute, ad eccezione delle Università telematiche;
 - cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto dal 1 gennaio 2018 al 30 giugno 2019, prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute, ad eccezione delle Università telematiche.



Previsioni della Legge di Bilancio 2019 (Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze)

- L'esonero, di cui al comma 1, è riconosciuto anche per assunzioni a tempo parziale, purché con contratto subordinato di tipo indeterminato. In tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto.
- L'esonero, di cui al comma 1, si applica anche nei casi di trasformazione, avvenuta tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato fermo restando il possesso dei requisiti previsti dal comma 2 alla data della trasformazione



Previsioni della Legge di Bilancio 2019 (Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze)

•L'esonero, di cui al comma 1, non si applica ai rapporti di lavoro domestico e non è riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nei dodici mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva per la quale si intende procedere all'assunzione di personale con caratteristiche di cui al comma 2.

•Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto mediante l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1, effettuato nei ventiquattro mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*



Previsioni della Legge di Bilancio 2019 (Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze)

- Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 1, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione.
- L'esonero, di cui al comma 1, è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.
- L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede, con apposita circolare, a stabilire le modalità di fruizione dell'esonero di cui al comma 1
- Gli incentivi di cui alla presente norma sono fruiti nel rispetto delle normative sugli aiuti in regime "de minimis".

Ultimo aggiornamento 13 novembre
2018



Previsioni della Legge di Bilancio 2019 (Bonus Occupazionale Giovani Eccellenze)

Gli oneri relativi agli interventi di cui al presente articolo fanno carico, nel limite di 50 milioni di euro per l'anno 2019 e di 20 milioni di euro per l'anno 2020 sulle risorse del Programma Operativo Nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" (PON SPAO). L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL) provvede a rendere tempestivamente disponibili le predette risorse, nel rispetto delle procedure europee di gestione dei Fondi del PON SPAO, al fine di determinare la data di effettivo avvio degli interventi di cui al presente articolo. Nell'ambito delle proprie competenze le Regioni possono integrare il finanziamento degli interventi di cui al presente articolo nel limite delle disponibilità dei propri bilanci allo scopo finalizzate.



4. a

ULTIME NOVITA' TICKET LICENZIAMENTO E INDICAZIONI INPS (MESS. INPS NN. 3933/2018 SETTORE EDILIZIA E 4038/2018 ALTRI SETTORI)



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il ticket licenziamento, previsto per la prima volta nel nostro ordinamento dall'articolo 2, comma 31, legge 92/2012, consiste in una somma pari al **41% del massimale mensile NASPI** (82% in caso di licenziamento collettivo da parte di datore di lavoro tenuto al pagamento del contributo per il finanziamento della CIGS), dovuta per ogni 12 mesi di anzianità aziendale del dipendenti licenziato negli ultimi tre anni..



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il contributo NASpl deve essere erogato dal datore di lavoro privato in caso di licenziamento del lavoratore assunto a tempo indeterminato.

E comunque, in qualsiasi caso in cui il rapporto recede senza una volontà del lavoratore (es. dimissioni per giusta causa).

Il contributo è dovuto anche qualora il lavoratore non abbia maturato i requisiti soggettivi per l'accesso alla NASPI, ovvero il datore di lavoro è a conoscenza della ricollocazione del lavoratore presso altro impiego.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Il contributo, per l'anno 2018, è pari a 495,34 euro (41% di 1.208,15 euro) per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è pari a 1.486,02 euro per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi).

Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

Vanno calcolati i mesi superiori a 15 giorni: la quota mensile è pari a **41,28 euro/mese** (495,34/12).

Il contributo va versato, in un'unica soluzione, entro il giorno 16 del secondo mese successivo al licenziamento.

Tipologia di risoluzione del rapporto a tempo indeterminato

Ticket dovuto

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

SI

Licenziamento per giustificato motivo soggettivo

SI

Licenziamento per giusta causa

SI

Licenziamento collettivo CON accordo sindacale

SI

Licenziamento collettivo SENZA accordo sindacale

**SI
(moltiplicato per
3)**



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Licenziamento durante o al termine del periodo di prova	SI
Licenziamento per superamento del periodo di comporta	SI
Licenziamento lavoratore intermittente (esclusivamente per i periodi lavorati che concorrono al computo dell'anzianità aziendale)	SI
Licenziamento personale domestico	NO
Recesso dell'Apprendista al termine del periodo formativo	SI
Dimissioni volontarie	NO
Dimissioni per giusta causa	SI
Dimissioni nel periodo tutelato per maternità	SI
Risoluzione consensuale dinanzi la Commissione di conciliazione DTL (articolo 410 c.p.c.)	NO
Risoluzione consensuale in sede sindacale (articolo 411 c.p.c.)	NO
Risoluzione consensuale a seguito di Conciliazione obbligatoria per GMO presso la Direzione Territoriale del Lavoro (per aziende in tutela reale - articolo 18 Legge 300/70). Non si applica nei confronti dei rapporti a tempo indeterminato a Tutele Crescenti	SI
Risoluzione in caso di trasferimento oltre 50 Km dalla residenza del lavoratore	SI

Ultimo aggiornamento 13 novembre

2018



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



Licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dal ccnl	NO
Interruzione di rapporto a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili per completamento delle attività e chiusura del cantiere	NO
Decesso del lavoratore	NO



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

INPS messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933

L'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92, prevede che nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'indennità di disoccupazione ASpl (oggi NASpl), intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (cosiddetto contributo di licenziamento).



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

INPS messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933

L'Istituto, al fine di dare corso all'obbligo di legge, ha istituito i codici tipo contribuzione M400 ed M401 (cfr. la circolare n. 44/2013) da esporre, a cura dei datori di lavoro, nel flusso Uniemens del mese successivo all'evento e, nella denuncia individuale, i codici tipo cessazione 1M ed 1N (cfr. il messaggio n. 4269/2016) al fine di individuare i lavoratori per i quali, nei casi previsti dalla legge, non ricorre l'obbligo del contributo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

INPS messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933

Nello specifico, tra i casi di esonero, la citata legge, al successivo comma 34 dell'articolo 2, ha previsto le interruzioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle **costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.**

In questi casi la condizione di esonero è integrata dalla situazione di fatto (completamento delle attività e chiusura del cantiere), indipendentemente dalla mancata e/o errata esposizione dei codici nel flusso Uniemens.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

INPS messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933

Tanto premesso, l'Istituto ha avviato l'operazione di verifica e controllo del corretto assolvimento dell'obbligo previsto dalla legge attraverso la convocazione e/o emissione della diffida per le aziende che non hanno provveduto né alla corretta compilazione della denuncia contributiva né al relativo versamento del contributo.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

INPS messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933

Con il presente messaggio si chiarisce che per comprovare la condizione di esonero dell'azienda, in mancanza di altra documentazione idonea a tal fine, il datore di lavoro, o il rappresentante legale, deve produrre la lettera di assunzione, riportante il cantiere o la sede legale e la mansione per cui il lavoratore è assunto, e la lettera di licenziamento, da cui risultino la motivazione “fine cantiere o completamento lavori” e la data di cessazione del rapporto di lavoro.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

INPS messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933

Resta ferma la possibilità che, all'atto del licenziamento, il cantiere/sede di lavoro iniziale non coincida con il cantiere/sede di lavoro finale.

Entrambi i documenti devono riportare la firma per ricevuta del lavoratore ovvero, se trasmessi via posta, è necessario produrre copia della relativa raccomandata.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

INPS messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933

In conclusione, in presenza della documentazione sopra descritta, che può essere trasmessa all'Istituto anche tramite la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale, le Strutture territoriali provvederanno a chiudere positivamente il tutoraggio, indicando nelle note "pratica chiusa con documentazione prodotta dall'azienda", senza la necessità di un nuovo invio di flussi in sostituzione al solo fine di esporre i codici 1M e 1N.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*

INPS messaggio 24 ottobre 2018, n. 3933

A tal fine le Strutture territoriali, prima della emissione dell'eventuale diffida, provvederanno a convocare le aziende edili invitandole a produrre la suddetta documentazione qualora ritenessero non dovuto il contributo.

Nel caso di diffide già emesse, sempre alle citate condizioni, non va dato corso alle operazioni di recupero.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Messaggio INPS del 30 ottobre 2018 m. 4038

Con messaggio n. 4038, del 30 ottobre 2018, l'INPS ha ricordato che è stata rilasciata la procedura di monitoraggio del ticket di licenziamento, disciplinato dall'art. 2, co. 31, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, che prevede a carico del datore di lavoro il versamento del relativo contributo nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl/NASpl, intervenute a decorrere dal 1° gennaio 2013.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

Messaggio INPS del 30 ottobre 2018 m. 4038

Le sedi INPS monitoreranno il buon fine della notifica, attivandosi per le eventuali operazioni che si rendessero necessarie nei casi in cui l'invio centralizzato non fosse andato a buon fine (mancata notifica all'indirizzo PEC e mancato recapito della raccomandata A/R presso la sede legale dell'azienda).

L'invio centralizzato dovrebbe concludersi il 16 dicembre 2018.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

*il nuovo modo
di fare formazione*



4.b ULTIME NOVITÀ LAVORO INTERMITTENTE INTERPELLO N. 6/2018

Interpello Min. Lavoro n. 6/2018

Il quesito

Il Ministero del Lavoro ha fornito risposta al quesito avanzato dall'Associazione Nazionale Imprese di Sorveglianza Antincendio (ANISA) in relazione alla **possibilità di non applicare ai lavoratori intermittenti la disciplina di cui al D.Lgs. n. 66/2003** in materia di orario di lavoro nel caso venga effettuato lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali.

In particolare, è stato richiesto se in tale ipotesi ***sia possibile erogare unicamente il controvalore per la prestazione svolta come se si fosse in regime di orario ordinario di lavoro.***

Interpello Min. Lavoro n. 6/2018

La risposta

La risposta del Ministero del Lavoro trae il proprio fondamento normativo:

- sia nella disciplina generale sull'orario di lavoro (D.Lgs. n. 66/2003)
- sia nella disciplina peculiare del lavoro intermittente (art. 13-18, D.Lgs. n. 81/2015).

Ed infatti



Interpello Min. Lavoro n. 6/2018

Il D.Lgs. n. 66/2003:

- definisce lavoro straordinario quello *prestato oltre il normale orario di lavoro pari a 40 ore settimanali*, o altro definito dai contratti collettivi, *senza prevedere una durata massima giornaliera dell'orario di lavoro*;
- definisce orario di lavoro *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”*.

Pertanto:

Tale disciplina si applica a tutte le forme di lavoro subordinato con riferimento ai tempi in cui il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro, fatte salve le esclusioni espressamente contemplate agli artt. 2 e 16 del medesimo D.Lgs. n. 66/2003

Interpello Min. Lavoro n. 6/2018

Il D.Lgs. n. 81/2015:

- nel disciplinare il lavoro a chiamata prevede che il trattamento economico del lavoratore intermittente sia regolato dal ***principio di proporzionalità***, ossia deve essere determinato in base alla prestazione effettivamente eseguita, e dal ***principio di non discriminazione***.

In specie, l'art. 17:

- stabilisce che il lavoratore intermittente ***non debba ricevere per i periodi lavorati un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole*** rispetto al lavoratore di pari livello;
- che nei suoi confronti trovino applicazione in misura ***“proporzionale”*** gli istituti normativi tipici del rapporto di lavoro subordinato, per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, delle ferie, dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale

Interpello Min. Lavoro n. 6/2018

Pertanto:

il Ministero conclude confermando che *la facoltà concessa dalla legge al datore di lavoro di attivare il contratto di lavoro intermittente* rispetto ad esigenze e tempi non predeterminabili, non consente di escludere l'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni retributive, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 e di quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro.

4.c

ULTIME NOVITÀ

SANZIONI PER PAGAMENTO RETRIBUZIONI IN NERO

NOTA I.N.L. 9294 DEL 9/11/2018

SANZIONI

L'art. 1, comma 910, della Legge n. 205/2017 prevede, dal 1° luglio 2018, l'obbligo per i datori di lavoro o committenti di corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei mezzi appositamente individuati.

Il comma 911 aggiunge, inoltre, il divieto di corrispondere la retribuzione direttamente al lavoratore, per mezzo di denaro contante, qualunque sia la tipologia del rapporto di lavoro instaurato.

In caso di violazione, oltre a quanto già indicato relativamente alla prova del pagamento tra le parti, il comma 913 prevede che **“al datore di lavoro o committente che viola l'obbligo di cui al comma 910 si applica la sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma da 1.000 euro a 5.000 euro”.**



La formulazione della norma lascia intendere che il regime sanzionatorio sia riferito alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro, con la conseguenza che la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione.

Pertanto, come chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota del 4 luglio 2018 n. 5828, in relazione alla consumazione dell'illecito, il riferimento all'erogazione della retribuzione comporta l'applicazione di **tante sanzioni quante sono le mensilità** per cui si è protrato l'illecito.

L'introduzione dell'apparato sanzionatorio descritto comporta che, a prescindere da controversie tra le parti, gli organi competenti a rilevare una violazione procedano all'irrogazione della sanzione prevista.

Il momento di consumazione dell'illecito che darà origine alla sanzione sarà quello in cui il datore di lavoro o committente avrà proceduto al pagamento con una modalità diversa da quella espressamente prevista.

Sugli aspetti sanzionatori è intervenuto recentemente l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la nota n. 4538 del 22 maggio 2018, nella quale ha fornito istruzioni agli organi di vigilanza. L'Ispettorato ha chiarito che la sanzione si applica anche nel caso in cui il datore di lavoro o committente abbia effettuato il pagamento con le modalità previste, ma abbia successivamente revocato, ad esempio, il bonifico, ovvero l'assegno bancario eventualmente emesso sia stato annullato prima dell'incasso.

Un altro aspetto su cui è intervenuto l'INL riguarda l'inapplicabilità dell'istituto della diffida, prevista dall'articolo 13 del D.Lgs. n.124/2004.



CONVEGNO DI AGGIORNAMENTO

NOVEMBRE 2018

il nuovo modo
di fare *formazione*

L'illecito in esame non risulta materialmente sanabile, alla luce della consumazione definitiva dell'illecito nel momento in cui si fosse effettuato il pagamento con modalità diverse da quelle previste o comunque in violazione della legge.

La sanzione sarà determinata nella misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della Legge n. 689/1981. Dunque, considerando che la somma minore, nel caso di specie, è quella pari a un terzo del massimo, l'importo dovuto sarà pari a 1.666,67 euro. Entro 30 giorni sarà possibile presentare scritti difensivi al direttore della sede dell'Ispettorato territoriale del lavoro, avverso verbale di contestazione e notificazione dell'illecito degli organi di vigilanza, ovvero chiedere audizione.

Nota I.N.L. n. 9294/2018

Pur se è da ritenersi piuttosto remota la possibilità che il lavoratore “in nero” venga remunerato utilizzando strumenti “tracciabili”, **non può di per sé escludersi l’applicazione della sanzione prevista dal comma 913 dell’art. 1 della Legge n. 205/2017**, che in ogni caso discende del comportamento antiggiuridico adottato ed è posta a tutela di interessi non esattamente coincidenti con quelli presidiati dalla c.d. maxisanzione per lavoro “nero”.

Del resto, laddove il Legislatore ha voluto escludere l’applicazione di ulteriori sanzioni in caso di contestazione della maxisanzione lo ha fatto espressamente (l’art. 3, comma 3 quinquies, D.L. 12/2002 come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015 prevede espressamente l’inapplicabilità delle sanzioni di cui “all’articolo 19, commi 2 e 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, nonché le sanzioni di cui all’articolo 39, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133”).



Nota I.N.L. n. 9294/2018

Occorre evidenziare che, stante il tenore letterale del comma 910, **l'illecito si configura solo laddove sia accertata l'effettiva erogazione della retribuzione in contanti**; peraltro, atteso che nelle ipotesi di lavoro “nero” la periodicità della erogazione della retribuzione può non seguire l'ordinaria corresponsione mensile, **in ipotesi di accertata corresponsione giornaliera della retribuzione si potrebbero configurare tanti illeciti per quante giornate di lavoro in “nero” sono state effettuate.**