

NOTA ILLUSTRATIVA

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO (*art. 1*) - Per quanto riguarda le modifiche agli articoli 19, 21 e 28 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (v. Circolare n. 308 del 25/6/15), la legge di conversione:

- conferma che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Al contratto può essere apposto un termine superiore, ma comunque non oltre ventiquattro mesi, solo in presenza di "esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività" ovvero "esigenze di sostituzione di altri lavoratori", oppure di "esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria";
- specifica che, in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni sopra elencate, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi;
- conferma la riduzione a ventiquattro mesi (da trentasei) del limite temporale complessivo di rapporti a tempo determinato (sempre considerate anche le missioni in somministrazione a termine) che possono intercorrere tra le stesse parti, per effetto di una successione di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, e con l'eccezione delle attività stagionali e precisa che in caso di violazione di tale limite il contratto si trasforma a tempo indeterminato;
- conferma la disposizione, contenuta nel decreto-legge, per cui l'atto scritto contenente l'indicazione del termine deve riportare anche la specificazione delle esigenze che lo giustificano. In caso di proroga dello stesso rapporto, l'indicazione della causale è richiesta solo se il termine complessivo ecceda i dodici mesi. Per quanto riguarda il rinnovo del contratto a termine, lo stesso può avvenire solo a fronte delle predette esigenze, in mancanza delle quali il contratto si trasforma a tempo indeterminato. I contratti per attività stagionali, invece, non richiedono l'indicazione della causale;
- conferma che il numero massimo di proroghe consentito è ridotto a quattro in ventiquattro mesi (prima se ne potevano effettuare non più di cinque in trentasei mesi), sempre a prescindere dal numero dei contratti. Le proroghe sono libere (senza necessità di esigenze specifiche che le giustificano) nei primi dodici mesi complessivi, oltre i quali è necessaria l'indicazione della causale nell'atto scritto di proroga del rapporto. In sede di conversione viene altresì precisato che, in assenza delle condizioni che giustificano le proroghe oltre i dodici mesi complessivi, il contratto di lavoro si trasforma a tempo indeterminato;
- conferma l'estensione a centottanta giorni (da centoventi) del termine per l'impugnazione stragiudiziale del contratto di lavoro a tempo determinato, decorrente dalla cessazione del singolo rapporto.

L'art. 1, comma 2, della Legge n. 96/2018 fa "salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base" del Decreto-Legge n. 87/2018", mentre per l'art. 1, comma 2, dello stesso decreto-legge, nel testo risultante dopo la conversione, le disposizioni sopra riportate si applicano ai nuovi contratti di lavoro a tempo determinato, nonché "ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018". Restano esclusi dalle modifiche apportate agli articoli 19, 21 e 28 del Decreto Legislativo n. 81/2015 i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER FAVORIRE L'OCCUPAZIONE GIOVANILE (art. 1-bis) - L'art. 1-bis, introdotto in sede di conversione, riconosce ai datori di lavoro privato i quali negli anni 2019 e 2020 assumano, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, lavoratori che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età, 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'INAIL, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. L'esonero spetta purché alla data di prima assunzione per la quale si applica l'incentivo, i soggetti interessati non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e non siano 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. Sul punto, si fa riserva di ritornare, a seguito dell'emanazione del decreto ministeriale che stabilirà le modalità di fruizione dell'esonero e delle istruzioni che perverranno da parte degli Enti competenti.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (art. 2) - Secondo quanto disposto dall'art. 2 del Decreto-Legge n. 87/2018, nel testo risultante a seguito della conversione:

- salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite numerico specificamente previsto per i contratti a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a termine 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 stipula dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia uguale 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. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di soggetti di cui all'art. 8, comma 2, della Legge 23 luglio 1991, n. 223 (iscritti nelle liste di mobilità prima del 1° gennaio 2017), 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;
- in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina del contratto a tempo determinato prevista dal Capo III del Decreto Legislativo n. 81/2015, con esclusione degli articoli 21, comma 2, 23 e 24 relativi, rispettivamente, ai periodi che devono necessariamente intercorrere tra un contratto a termine e l'altro stipulati tra le stesse parti, ai limiti quantitativi ed ai diritti di precedenza. Continua a non essere escluso l'art. 19 del citato decreto legislativo, contenente i limiti temporali (ora ventiquattro mesi) e le causali in caso di superamento dei primi dodici mesi, ma è ora previsto che queste ultime, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, "si applicano esclusivamente all'utilizzatore";
- è reintrodotta la fattispecie della "somministrazione fraudolenta" che si realizza quando la somministrazione è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore. In tal caso per il somministratore e per l'utilizzatore è comminata la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione;
- tra le esclusioni dal campo di applicazione della disciplina del lavoro a tempo determinato sono aggiunti i rapporti instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 della Legge 28 gennaio 1994, n. 84.

COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE (art. 1, comma 1) - Tra le esclusioni della norma per cui ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato (art. 2 del Decreto Legislativo n. 81/2015), sono aggiunte le collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla Legge 21 marzo 2001, n. 74, in materia di soccorso alpino e speleologico.

INDENNITA' PER IL LICENZIAMENTO INGIUSTIFICATO NEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI (art. 3, commi 1 e 1-bis) - E' confermato l'aumento dei limiti minimo e massimo dell'indennità prevista dall'art. 3, comma 1, del Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, riconosciuta dal giudice nel caso in cui risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) o per giusta causa. L'indennità risarcitoria, sempre pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, è dunque prevista in misura non inferiore a sei mensilità (anziché quattro) e non superiore a trentasei (anziché ventiquattro). Il comma 1-bis dell'art. 3 del decreto in esame, aggiunto in sede di conversione, aumenta anche i limiti minimo e massimo dell'indennità offerta al lavoratore in sede protetta al fine di evitare il giudizio (esclusa dal reddito imponibile e non soggetta a contribuzione previdenziale), ai sensi dell'art. 6 del citato Decreto Legislativo n. 23/2015 (offerta di conciliazione): tale importo, pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, non può ora essere inferiore a tre mensilità (anziché due) e superiore a ventisette (anziché diciotto).

AUMENTO DELLA CONTRIBUZIONE IN CASO DI RINNOVO DEL CONTRATTO A TERMINE (art. 3, comma 2) - Il contributo addizionale di cui all'art. 2, comma 28, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, con esclusione dei contratti di lavoro domestico. Si tratta del contributo addizionale dell'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, applicato ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato, con esclusione dei rapporti a termine instaurati: per la sostituzione di lavoratori assenti; per le attività stagionali di cui al Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525; con apprendisti; con i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni, di cui art. 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

PRESTAZIONI OCCASIONALI - L'art. 2-bis del decreto-legge in commento, introdotto dalla legge di conversione, consente il ricorso al contratto di prestazione occasionale, di cui all'art. 54-bis del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla Legge 21 giugno 2017, n. 2017, n. 96, alle aziende alberghiere ed alle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, che hanno alle proprie dipendenze fino a otto lavoratori, per le attività lavorative rese da: titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'Università; persone disoccupate, ai sensi dell'art. 19 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 150; percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) o di altre prestazioni di sostegno del reddito.

L'azienda alberghiera o la struttura ricettiva che opera nel settore del turismo, utilizzatrici del contratto di prestazione occasionale, sono tenute a fornire tramite la piattaforma informatica o il Contact center messi a disposizione dall'INPS, entro un'ora prima dell'inizio della prestazione, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un

arco temporale non superiore a dieci giorni, anziché la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione.

E' stata altresì introdotta, con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto Famiglia e del contratto di prestazione occasionale, una modalità alternativa di pagamento: a richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica dell'INPS, infatti, invece che tramite bonifico bancario, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica sia divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento, emesso dalla piattaforma stessa, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.

RAFFORZAMENTO DEGLI ORGANICI DEI CENTRI PER L'IMPIEGO (art. 3-bis) - Per il triennio 2019-2021 le Regioni destinano una quota delle proprie facoltà assunzionali al rafforzamento degli organici dei Centri per l'Impiego, al fine di garantirne la piena operatività.

ALTRE DISPOSIZIONI - Si fa presente infine che sono state sostanzialmente confermate le norme, contenute nel Decreto-Legge n. 87/2018, in tema di:

- limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti di Stato (*art. 5*). E' prevista la restituzione degli aiuti di Stato, ottenuti per investimenti produttivi, in caso di delocalizzazione prima di cinque anni dalla conclusione dell'iniziativa agevolata. In tal caso è altresì comminata una sanzione amministrativa pecuniaria pari ad un importo da due a quattro volte l'ammontare dell'aiuto fruito;
- tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti (*art. 6*). E' stabilita la decadenza, parziale o totale, dalle misure di aiuto di Stato che prevedano la valutazione dell'impatto occupazionale, laddove - al di fuori dei casi riconducibili al giustificato motivo oggettivo - vengano ridotti i livelli occupazionali, nell'unità produttiva o in relazione all'attività interessate dal beneficio, in misura superiore al 50 per cento (decadenza totale) o al 10 per cento (riduzione del beneficio in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale), nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento;
- recupero del beneficio dell'iper ammortamento in caso di cessione o delocalizzazione degli investimenti (*art. 7*);
- credito d'imposta per gli investimenti in attività di ricerca e sviluppo (*art. 8*). Sono esclusi da tale disciplina i costi di beni immateriali acquistati, anche in licenza d'uso, mediante operazioni intercorse con imprese appartenenti al medesimo gruppo.