



Gallarate, 08/10/2018

Gent.mo Cliente,  
con la presente La informiamo in merito alle novità legislative a seguito della conversione in Legge del Decreto Dignità.

### Contratti a Termine

Dal **1° novembre** entrerà in vigore definitivamente la nuova disciplina per qualsiasi contratto a tempo determinato nuovo, rinnovato o prorogato.

La informiamo che a seguito della conversione in Legge del Decreto si è creata non poca confusione in quanto, a differenza di quanto avviene di solito, vi sono **differenti discipline** applicabili al contratto a termine che transitoriamente coesistono a seconda della data di stipulazione del primo contratto e della data di eventuali rinnovi (nuovo contratto con lo stesso soggetto) o proroghe del contratto stesso.

Nella tabella seguente riepiloghiamo il quadro normativo complessivo.

Periodo	Presenza di causali	Durata complessiva	Numero proroghe	Trasformazione a tempo indeterminato	Testo D.Lgs. 81/2015
Fino al 13/7/2018	No	36 mesi	5	Al superamento dei 36 mesi o delle 5 proroghe	versione originaria (Jobs act)
Dal 14/7/2018 all' 11/8/2018	Sì per: • contratti superiori a 12 mesi • rinnovi • proroghe se si superano i 12 mesi	24 mesi	4	Al superamento dei 24 mesi o delle 4 proroghe	Modificato dal Decreto Dignità
Dal 12/8/2018 al 31/10/2018	• Sì per contratti superiori a 12 mesi • No per rinnovi e proroghe	• 24 mesi per i contratti stipulati in tale arco temporale • 36 mesi in caso di proroghe e rinnovi	5	• Mancanza della causale quando necessaria • Al superamento del limite complessivo di durata e del numero massimo di proroghe	Modificato dalla conversione in legge del Decreto Dignità
<b><u>Dal 1/11/2018</u></b>	Sì per: • contratti superiori a 12 mesi • rinnovi • proroghe se si superano i 12 mesi	24 mesi	4	• Mancanza della causale quando necessaria • Al superamento del limite complessivo di durata e del numero massimo di proroghe	Modificato dalla conversione in legge del Decreto Dignità

La causale può essere apposta solo qualora rispetti uno dei seguenti punti:

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

### Assunzioni agevolate di giovani fino a 34 anni

Per gli **anni 2019-2020** è previsto l'esonero contributivo per l'assunzione di giovani **fino a 34 anni** già stabilito dalla Legge di bilancio per l'anno 2018.

I datori di lavoro che assumono negli anni 2019 e 2020 lavoratori fino a 34 anni di età con contratto di lavoro **subordinato a tempo indeterminato** a tutele crescenti possono infatti fruire dell'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per un **periodo massimo** di 36 mesi.

L'esonero si applica entro un **limite massimo** di € 3.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'agevolazione spetta a condizione che il giovane:

- non abbia compiuto il 35° anno di età;
- non sia mai stato occupato a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

**Modifiche alla disciplina del contratto di somministrazione a termine (Interinali).**

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo il limite percentuale previsto per i lavoratori assunti a termine (20%), il **numero complessivo** dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a termine **non può superare** il 30% 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 se uguale o superiore a 0,5).

↳ Pertanto il nostro Studio controlla il limite del 20% o il diverso limite previsto dal CCNL.  
**Sarà Vs. cura** comunicare di volta in volta all'Agenzia interinale quanti contratti a termine sono in essere al fine di non far superare all'Agenzia di somministrazione il limite di Legge.

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.

È in ogni caso **esente** da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di particolari categorie di lavoratori ad esempio disoccupati che godono, da almeno 6 mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali ecc. Sarà certamente cura dell'Agenzia di Somministrazione indicarVi eventuali casistiche.

**Somministrazione fraudolenta**

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 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Rimanendo a disposizione, porgiamo cordiali saluti.