



## Circolare n.192

Prot. n.875 del 13.08.2018

---

### DECRETO DIGNITA' – DL 12/7/2018 N.87 – CONVERSIONE IN LEGGE

---

Si comunica che è stato approvato dal Senato della Repubblica il disegno di legge di conversione in legge del d.l. n. 87/2018 “*Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*” (c.d. “decreto dignità”). La nuova legge è in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Come è noto, il d.l. 87/2018 ha introdotto, tra l'altro, anche novità in materia di rapporti di lavoro. Il Parlamento, modificando il predetto decreto, ha apportato alcune modifiche, di seguito descritte per quanto di interesse.

#### **Contratti a tempo determinato (Art. 1)**

Sono stati ulteriormente modificati gli artt. 19 e 21 del d.lgs. n. 81/2015. In particolare, è stabilito che:

- in caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni previste al citato art. 19, comma 1<sup>1</sup>, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi (art. 19, comma 1 bis, d.lgs. 81/2015);

- in assenza delle condizioni richieste dall'art. 19, comma 1 per le proroghe (oltre i primi 12 mesi) e per i rinnovi, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato (art. 21, comma 01, d.lgs. 81/2015).

Inoltre, è previsto che le nuove disposizioni in materia di contratto a tempo determinato trovano applicazione, oltrechè nei confronti dei contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nei confronti delle proroghe e dei rinnovi contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

#### **Esonero contributivo per favorire l'occupazione giovanile (Art. 1-bis)**

Per gli anni 2019 e 2020 al datore di lavoro che assuma, con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

L'esonero può essere riconosciuto anche nel caso in cui il soggetto abbia svolto precedenti periodi di apprendistato presso un altro datore di lavoro e che non siano proseguiti in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Le modalità di fruizione dell'esonero sono stabilite 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.

---

<sup>1</sup> Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori, ovvero connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.



## **Somministrazione di lavoro (Art. 2)**

A modifica degli artt. 31, 34 e 38 del d.lgs. n. 81/2015 è stabilito che

- salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite previsto per l'assunzione con contratti a termine, il numero complessivo dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti; qualora l'attività venga avviata nel corso dell'anno, il limite percentuale verrà computato sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro; in ogni caso, è esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità, 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 (art. 31, comma 2, d.lgs. 81/2015);

- nei contratti di somministrazione a tempo determinato è escluso l'obbligo di intervallo tra un contratto e l'altro in caso di riassunzione (art 34, comma 2, d.lgs. 81/2015);

- è introdotta la fattispecie di somministrazione fraudolenta, vale a dire quella posta in essere con la finalità di eludere norme di legge o di contratto collettivo, prevedendo, quale sanzione, la pena dell'ammenda pari a 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione a carico di somministratore e utilizzatore (art 38 bis, d.lgs. 81/2015);

- nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato le condizioni previste dall'art 19 comma 1 trovano applicazione nei confronti del solo utilizzatore.

## **Indennità di licenziamento (Art. 3)**

Sono stati incrementati i limiti minimi e massimi dell'importo dell'indennità prevista per l'offerta di conciliazione di cui all'art. 6 del d.lgs. 23/2015 per i contratti di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, che sarà di un numero di mensilità non inferiore 3 e non superiore a 27, in luogo dei precedenti limiti di 2 e 18 mensilità.

\* \* \*

La legge sopra commentata entrerà in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Nel frattempo, si allega il testo del disegno di legge approvato definitivamente (all. 1) nonché una tabella comparativa recante le modifiche normative apportate dalla Camera ed approvate dal Senato (all. 2).

Con riserva di tornare sull'argomento in occasione della pubblicazione della presente legge sulla GU, si resta a disposizione per eventuali chiarimenti e, con l'occasione, si inviano cordiali saluti.

Il Segretario  
f.to dr. Giordano Gusmeroli