



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

ROMA

Dott.ssa Flavia Frittelloni
Area Politiche del Lavoro e Welfare

CONTRATTI A TERMINE

- DURATA non superiore a 24 mesi (invece di 36)
- OBBLIGO CAUSALE dopo i primi 12 mesi e in caso di rinnovo
- PROROGHE diminuite da 5 a 4
- ECLUSIONE CAUSALE per attività stagionali
- AUMENTO CONTRIBUTO ADDIZIONALE anche per i contratti con causale dello 0,5% per ciascun rinnovo (1,4%+0,5)
- DISCIPLINA VARIABILE, siamo in un sistema che prevede 4 normative diverse in pochi mesi

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA
ROMA

- Fermo restando il limite del 20% per i TD, il numero di lavoratori assunti con contratto a termine e somministrazione a tempo determinato non può eccedere il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato
- nella somministrazione a tempo determinato, non viene applicata la normativa di *stop&go*, e diritto di precedenza
- In caso di somministrazione irregolare, la sanzione prevista ammonta a 20€ al giorno per ciascun lavoratore irregolarmente somministrato
- L'obbligo di specificare la causale è posto in capo all'utilizzatore

TUTELE CRESCENTI, CONCILIAZIONE E INDENNITÀ



- INDENNITÀ SANZIONATORIE del licenziamento illegittimo: 6-36 mensilità (invece di 4-24)
- OFFERTA CONCILIATIVA ex art. 6 del D.Lgs. 23/2015: 3-27 mensilità (invece di 2-24)
- SGRAVI 2019 e 2020: lavoratori *under 35* esonero del 50% dei contributi INPS a carico dell'impresa, in misura non superiore 3.000€ annui, per 36 mesi

LAVORO OCCASIONALE

- Aziende alberghiere e Strutture Ricettive del turismo fino a 8 dipendenti potranno attivare PRESTAZIONE OCCASIONALE con:

- 1) i titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità,
- 2) studenti con meno di 25 anni,
- 3) disoccupati
- 4) percettori di misure di sostegno al reddito

- OBBLIGO DI COMUNICAZIONE della data di inizio e monte orario complessivo presunto della prestazione, con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 gg.

COSA FUNZIONA

- ✓ E' apprezzabile il tentativo di perseguire la stabilità dell'occupazione attraverso gli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato, ampliando la platea agli *under 35* anche per il 2019 e 2020 (invece degli *under 30* come inizialmente previsto)
- ✓ Rispetto al testo del D.L. 87/2018, la legge di conversione n. 96 introduce un periodo transitorio per i rinnovi e le proroghe dei contratti già in essere (31/10) che pur alimentando una certa incertezza dà più respiro alle aziende
- ✓ L'esclusione delle attività stagionali dalla disciplina sulle causali dei contratti a termine
- ✓ La reintroduzione parziale dei voucher per il settore del turismo

COSA NON FUNZIONA

- ✓ Elevato rischio di contenzioso: causali rigide ma allo stesso tempo e “interpretabili”
- ✓ Sarebbe stata apprezzata la possibilità di demandare alla contrattazione collettiva l'individuazione di causali più o meno specifiche
- ✓ L'effetto della nuova disciplina potrebbe essere semplicemente che i contratti non supereranno i 12 mesi, aumentando di fatto il *turnover*
- ✓ Sostanziale equiparazione tra due istituti molto diversi come il contratto a termine e la somministrazione a termine
- ✓ Crescita del costo del lavoro a termine
- ✓ Inasprimento del regime sanzionatorio per licenziamento illegittimo nei contratti a tempo indeterminato

COSA NON FUNZIONA

L'approvazione del c.d. Decreto Dignità costringerà le imprese, almeno per i primi tempi, a confrontarsi con una pluralità di regimi normativi:

- **Contratti stipulati entro il 13 luglio 2018:** normativa originale del Jobs Act, se i contratti scadono entro il 31 ottobre 2018 → sono esenti dalla nuova normativa anche in tema di proroghe e rinnovi.
- **Contratti stipulati, prorogati o rinnovati tra il 14 luglio e l'11 agosto:** si applica la normativa ai sensi del Decreto n. 87 → manca il periodo transitorio per proroghe e rinnovi
- **Contratti rinnovati o prorogati tra il 12 agosto ed il 31 ottobre:** si applica la vecchia normativa ai contratti già in essere al 14 luglio "periodo transitorio".
- **Contratti stipulati a partire dal 12 agosto 2018 o rinnovati e prorogati dopo il 1° novembre:** si applica la nuova normativa ai sensi della legge di conversione n. 96.

Disegno del Legislatore → incentivare i rapporti di lavoro a tempo INDETERMINATO

Cosa ci si aspettava.....

A fronte di:

- irrigidimento della possibilità di accedere al contratto a termine
- aumento di costi dello stesso

Contropartita:

INTERVENTO INCISIVO sulle AGEVOLAZIONI del CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO in quanto a:

- valore del contributo
- platea dei destinatari

per es: sulla falsariga della decontribuzione prevista dalle legge 407/90



IL PROBLEMA DELLA CAUSALI

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

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

IL PROBLEMA DELLA CAUSALI: 4 CASI PRATICI ALLA PROVA DEL DECRETO



Attività: Vendita straordinaria di abiti sportivi

Una catena di negozi deve gestire una **vendita straordinaria** di uno stock di abiti sportivi per circa due mesi. Il lotto è, tuttavia, piuttosto marginale rispetto al fatturato.

Nonostante siano presente le condizioni di **temporaneità** e **non programmabilità**, l'esigenza potrebbe non integrare il requisito della **significatività**.

Ricorso al contratto a termine: INCERTO

Fonte: Il Sole 24 Ore

Autore: A. Rota Porta

IL PROBLEMA DELLA CAUSALI: 4 CASI PRATICI ALLA PROVA DEL DECRETO



Attività: Gestione temporanea di un magazzino

Un'impresa che si occupa di logistica deve organizzare la gestione di un nuovo magazzino, affidatole da un cliente "storico". La trattativa va avanti da alcuni mesi e la commessa, pur essendo temporanea, richiede qualche giorno al mese di attività da parte di due addetti, su un organico di circa cento unità.

L'impresa non può assumere i lavoratori a termine per gestire l'incarico, perché l'incremento non integra i requisiti di **significatività** e **non programmabilità**.

Ricorso al contratto a termine: NON AMMESSO

Fonte: Il Sole 24 Ore

Autore: A. Rota Porta

IL PROBLEMA DELLA CAUSALI: 4 CASI PRATICI ALLA PROVA DEL DECRETO



Attività: Corner estivo per vendita di ventilatori

Un'impresa che si occupa di vendita di prodotti da giardinaggio decide di allestire un corner per la vendita di condizionatori e ventilatori, sulla base dei risultati ottenuto due anni prima con la medesima strategia, al quale verranno assegnati due lavoratori.

L'esigenza è certamente **temporanea** e **oggettiva**, tuttavia potrebbe non integrare il requisito dell'**estraneità all'attività ordinaria**.

Ricorso al contratto a termine: INCERTO

Fonte: Il Sole 24 Ore

Autore: A. Rota Porta

IL PROBLEMA DELLA CAUSALI: 4 CASI PRATICI ALLA PROVA DEL DECRETO



Attività: Nuove analisi commissionate al laboratorio

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

Nonostante si tratti di una lavorazione nuova, la mancanza del requisito della **temporaneità** fa venir meno la possibilità di instaurare contratti a tempo determinato per coprire le necessità derivante dalla nuova commessa.

Ricorso al contratto a termine: NON AMMESSO

Fonte: Il Sole 24 Ore

Autore: A. Rota Porta