

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa**

A tutti i clienti dello studio

Chirignago, 16.07.2018

Oggetto: **Nuovo decreto dignità.**

È stato approvato lo scorso 2 luglio un Decreto Legge da parte del Governo, rinominato “Decreto Dignità”. Insieme alle novità in materia di gioco d’azzardo e a quelle fiscali, grande importanza rivestono le novità introdotte in materia di lavoro, con il teorico scopo, da parte del governo, di introdurre “Misure urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”. Il provvedimento mirerebbe infatti, a “limitare l’utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, favorendo i rapporti a tempo indeterminato, riducendo il ricorso al lavoro precario e riservando la contrattazione a termine ai casi di reale necessità da parte del datore di lavoro”.

Ciò avverrebbe attraverso:

- la riduzione dei tempi del contratto a tempo determinato, per un massimo di 24 mesi invece che degli attuali 36 mesi;
- la reintroduzione delle “causali” al rapporto a tempo determinato per i rinnovi successivi al primo;
- un aumento dello 0,5%/0,3% del contributo addizionale (attualmente pari all’1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato) per ogni rinnovo del contratto a tempo determinato.

Senza soffermarsi sulla reale valenza del provvedimento, cerchiamo di analizzare lo stesso relativamente ai punti di maggior interesse.

L’ANALISI DELLE NORME SUL TEMPO DETERMINATO

Al contratto di lavoro subordinato potrà essere apposto un **termine di durata non superiore a dodici mesi**: tale termine potrà essere prolungato fino ad al massimo ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa**

a) *“esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori”;*

b) *“esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria”;*

tali disposizioni saranno applicabili ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all’entrata in vigore del presente Decreto nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del medesimo;

Pertanto:

- entro i 12 mesi il contratto può essere liberamente prorogato senza necessità di causali. Se il termine del tempo determinato supera i 12 mesi, allora le causali dovranno essere inserite fin dall’attivazione del contratto;
- si prevede una diminuzione delle proroghe a disposizione, per cui mentre finora le proroghe sono massimo 5 entro i 36 mesi, esse slitteranno a 4 nell’arco di 24 mesi (ferme restando le causali, se si sfiorano i 12 mesi), e in caso il numero di proroghe sia superiore a 4, il contratto si trasformerà automaticamente in tempo indeterminato;

Inoltre:

- è effettuata una modifica anche ai tempi utili per l’impugnazione: nello specifico è previsto che l’impugnazione del contratto possa avvenire entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto e non più entro 120 giorni;

Vediamo il calendario, come dovrebbe essere, senza ulteriori rinvii e rimandi istituzionali:

- l’approvazione della Ragioneria di Stato per le coperture richieste dalle novità introdotte e la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, dopo la firma del Capo di Stato è stata prevista l’11 luglio.
- Entro il 24 luglio i capigruppo potranno apportare modifiche al testo pubblicato
- Dal 24 luglio al 27 luglio il testo sarà alla Camera dei Deputati che avrà così due giorni di tempo per il dibattito e l’approvazione in prima lettura
- Il testo passerà poi al Senato che dovrà ratificare il decreto senza modifiche

Dott. Antonio Ferrante
Tributarista – Consulente Fiscale

Rag. Cinzia Barbiero
Ragioniera Commercialista
Revisore contabile

Dott.ssa Chiara De Rossi
Ragioniera Commercialista
Revisore Contabile - Revisore Coop.



Dott. Luca Scalabrin
Consulente del lavoro
CTU Tribunale di Venezia

Rag. Alfonso Chiaravalle
Consulente del Lavoro

Avv. Paolo Patelmo
Patrocinante in Cassazione

**Risorse Umane - Fiscalità
Finanza d'Impresa**

Consigliamo pertanto a tutti i clienti che dovessero prevedere rinnovi dei tempi determinati, di farli immediatamente.

In futuro invece, a parte possibili stravolgimenti parlamentari, risulterà opportuno ponderare al meglio i rinnovi, magari con scadenze più lunghe e, se superiori ai 12 mesi, giustificare con le causali corrette previste.

Si ricorda che tutte le circolari predisposte sono anche direttamente scaricabili dal sito www.soges.ve.it nella sezione riservata alle aziende.

L'argomento è stato qui trattato in modo sintetico e semplificato ad uso esclusivo dei clienti dello studio.

In attesa del testo finale e certi di aver fatto cosa gradita, auguriamo buone ferie.

Soges Studi Professionali