



Ai Sigg. Clienti  
Loro Sedi

# Circolare Lavoro Settembre 2018

**GIUSEPPE BACCHIN**  
Dott. Commercialista e Revisore Legale

**ROBERTO BERTON**  
Dott. Commercialista e Revisore Legale

**FAUSTO TONDI**  
Dott. Commercialista e Revisore Legale

**LUCIA BORTOLI**  
CONSULENTE DEL LAVORO

**EMANUEL FOGALE**  
Avvocato

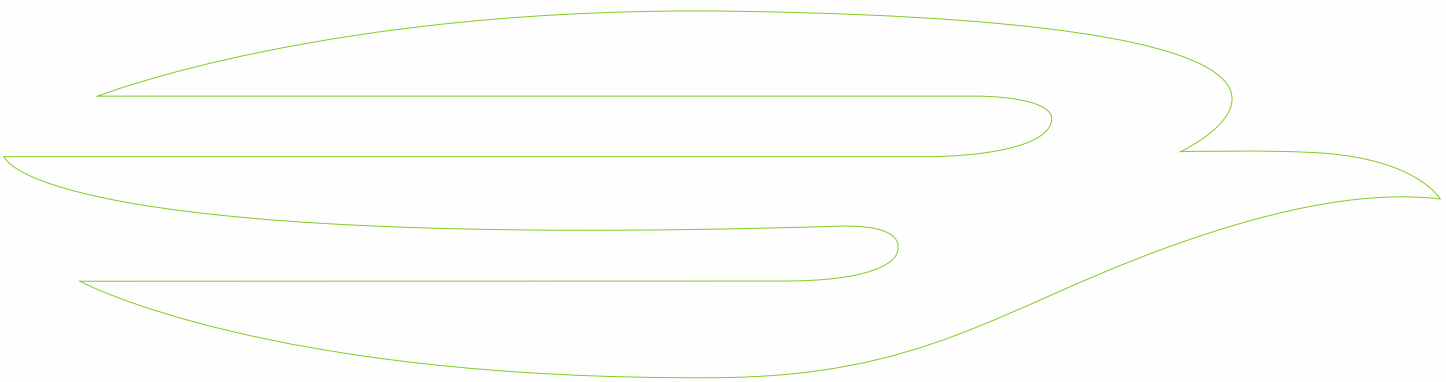
**GIORGIO PICCOLOTTO**  
Avvocato

**LORIS SIGNOR**  
Consulente

**CRISTIANO MONTAGNER**  
Consulente

## Sommario

- Conversione Decreto Dignità
- Le modifiche per prestazioni occasionali e libretto famiglia
- Assunzioni agevolate
- Omessa assunzione dei soggetti disabili o appartenenti alle categorie protette
- Dimissioni del minore
- Tutela maternità



## STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

**SEDE DI ASOLO**  
VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594  
P.IVA 04161390267 • [Lucia@studiobacchin.it](mailto:Lucia@studiobacchin.it) • [studiobacchinberton.it](mailto:studiobacchinberton.it)

**SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA**  
VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113  
P.IVA 04161390267 • [Lucia@studiobacchin.it](mailto:Lucia@studiobacchin.it) • [studiobacchinberton.it](mailto:studiobacchinberton.it)

## **CONVERSIONE DECRETO DIGNITA'**

La l. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, di conversione del D.L. 87/2018 (il c.d. Decreto Dignità), ha apportato ulteriori modifiche al decreto stesso. La mancanza di un periodo transitorio nella normativa e la successiva correzione apportata in sede di conversione, impongono una attenta valutazione della casistica.

Purtroppo ancora una volta ci troviamo in una situazione di incertezza piuttosto pesante, appaiono infatti ancora nebulose alcune aree e ci auguriamo possano giungere a brevissimo elementi chiarificatori al fine di poter dipanare i tanti dubbi che attanagliano anche noi professionisti.

Di seguito riepiloghiamo schematicamente l'impianto normativo ad oggi presente.

### Contratti stipulati entro il 13 luglio 2018

- Scadenza finale massima resta quella dei 36 mesi
- Le proroghe restano sempre 5 e le scadenze possono essere apposte senza l'inserimento di alcuna causale
- Gli stessi contratti, se scadono entro il 31 ottobre, restano soggetti alla disciplina previgente sia nel caso in cui si debba procedere a rinnovi che in caso di proroghe (assenza di causali).

### Contratti stipulati tra il 14 luglio e 11 agosto 2018

- Se si tratta di un primo contratto di durata non superiore a 12 mesi non è necessario apporre alcuna causale
- Se si è proceduto ad un rinnovo è necessario inserire la causale anche se i due contratti, in sommatoria, non superano la soglia dei 12 mesi.
- Se il contratto è stato, in tale periodo, prorogato oltre la soglia dei 12 mesi, è necessaria l'apposizione di una causale.

### Contratti **rinnovati o prorogati** tra il 12 agosto e il 31 ottobre 2018

- La norma transitoria consente di applicare la vecchia normativa ai rinnovi ed alle proroghe di rapporti a termine relativi ai contratti in essere alla data del 14 luglio
- Il rinnovo è libero da causali e può giungere fino al termine fissato della vecchia normativa a 36 mesi.
- Le proroghe utilizzabili sono 5
- In questo lasso di tempo le causali previste dal nuovo art. 19 si possono non apporre

### Contratti stipulati a partire dall' 1° novembre

La nova normativa esplica i propri effetti. Ciò significa:

- Il primo contratto a termine stipulato fino a 12 mesi è senza causali
- Se un contratto a tempo determinato viene stipulato per un periodo inferiore a 12 mesi e viene prorogato entro tale soglia temporale non è necessario apporre alcuna condizione. Se la proroga varca tale limite temporale diventa necessario inserire una causale
- Il numero massimo di proroghe passa a 4 nell'arco di 24 mesi
- In caso di rinnovo del contratto occorre, sempre, inserire una causale

I contratti a termine per attività stagionali possono essere stipulati senza causali.

### **LE MODIFICHE PER PRESTAZIONI OCCASIONALI E LIBRETTO FAMIGLIA**

La L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. 186/2018, di conversione del D.L. 87/2018, ha apportato modifiche al contratto di prestazione occasionale e al Libretto famiglia. Più precisamente, la legge di conversione ha ampliato l'utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale per aziende del turismo e ha fornito alcune precisazioni per gli imprenditori agricoli, oltre a fornire precisazioni per gli utilizzatori.

#### Aziende alberghiere e strutture recettive del turismo

Il contratto di prestazione occasionale, nei consueti limiti di importo (per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, per massimo 5.000 euro), può, dal 12 agosto 2018, essere utilizzato dalle aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo che occupano fino a un massimo di 8 lavoratori (per le altre aziende il massimo è 5), per le attività lavorative rese da:

- titolari di pensione di vecchiaia o invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto
- scolastico di qualsiasi di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione ovvero di altre prestazioni di sostegno al reddito.

È utile ricordare che i compensi erogati ai soggetti di cui sopra sono computabili, per determinare il limite massimo di utilizzo da parte dell'utilizzatore, in misura pari al 75% del loro importo. La L. 96/2018 ha, però, precisato che i prestatori di lavoro che si trovano nella condizione di cui sopra devono autocertificare il loro status all'atto della registrazione nella piattaforma telematica Inps. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, gli utilizzatori devono versare preventivamente le somme utilizzabili per compensare le prestazioni direttamente, oppure, e qui sta la novità, per il tramite di un intermediario abilitato (consulente del lavoro, dottore commercialista oppure avvocato).

Come è noto, l'utilizzatore è tenuto a trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma telematica Inps ovvero avvalendosi dei servizi di Contact Center messi a disposizione dell'Inps, una dichiarazione contenente, tra le altre, la data e l'ora di inizio della prestazione lavorativa.

La legge di conversione ha precisato che, nel caso in cui l'utilizzatore sia azienda alberghiera o struttura ricettiva del turismo, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto debba essere riferito a un arco temporale non superiore a 10 giorni.

#### Nuova modalità di pagamento del compenso

A richiesta del prestatore, espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica Inps, invece che il bonifico bancario, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi 15 giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informativa è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica Inps, 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.

### **ASSUNZIONI AGEVOLATE**

Si comunica che il D.L. 87/2018, convertito in L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, propone per gli anni 2019 e 2020 l'agevolazione già prevista per l'anno 2018 a favore di giovani che non abbiano compiuto 35 anni.

Infatti la disposizione, al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, riconosce ai datori di lavoro privato che assumono lavoratori che non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al D.Lgs. 23/2015, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

I lavoratori non devono essere già stati occupati a tempo indeterminato con il datore di lavoro che intende assumerli o con altri datori di lavoro, fatti salvi eventuali periodi di apprendistato non proseguiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato ordinari.

Le modalità di fruizione dell'esonero dovranno essere stabilite con apposito D.M.

## **OMESSA ASSUNZIONE DEI SOGGETTI DISABILI O APPARTENENTI ALLE CATEGORIE PROTETTE**

L'illecito relativo all'omessa assunzione dei soggetti disabili o appartenenti alle categorie protette si realizza trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo e comporta che, per ogni giorno lavorativo durante il quale risulti non coperta la quota dell'obbligo, per cause imputabili al datore di lavoro, lo stesso è tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, di una somma pari a 5 volte la misura del contributo esonerativo, per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella medesima giornata.

L'INL, con nota n. 6316/2018, è intervenuto per chiarire la natura giuridica di tale illecito.

La condotta che integra la fattispecie illecita è omissiva, atteso che si sostanzia nel mancato compimento entro i termini di legge del comportamento doveroso.

In proposito, il Ministero del lavoro aveva chiarito che la sanzione deve essere applicata a partire dal 61° giorno successivo a quello in cui è maturato l'obbligo senza che sia stata presentata la richiesta di assunzione agli uffici competenti, ovvero dal giorno successivo a quello in cui il datore di lavoro, pur avendo ottemperato nei termini all'obbligo di richiesta, non abbia proceduto all'assunzione del lavoratore regolarmente avviato dai Servizi per l'impiego.

Pertanto, l'illecito va configurato come istantaneo ad effetti permanenti, atteso che la condotta omissiva si consuma nel momento in cui spira il termine previsto, senza che il soggetto sul quale grava l'obbligo giuridico provveda. Gli effetti della condotta, invece, si protraggono fino a quando la situazione antigiuridica non viene rimossa.

### **DIMISSIONI DEL MINORE**

Il Ministero del lavoro ha pubblicato una nuova Faq sul proprio sito in merito alle particolarità delle dimissioni dei minorenni.

Il lavoratore minorenne che vuole dimettersi deve effettuare la trasmissione delle dimissioni in via telematica, ai sensi dell'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, con l'assistenza di uno dei genitori, titolare della potestà genitoriale, o di chi ne fa legalmente le veci.

Qualora la trasmissione delle dimissioni avvenga per il tramite di uno dei soggetti abilitati ai sensi del comma 4 del citato articolo 26, tali soggetti, prima di procedere alla trasmissione telematica delle dimissioni, dovranno, oltre ad accertare l'identità del lavoratore minorenne, verificare che il soggetto che assiste il minore sia uno dei genitori, titolare della potestà genitoriale, o di chi ne fa legalmente le veci.

## **TUTELA MATERNITA'**

L'indennità giornaliera di maternità è riconosciuta dall'articolo 24, comma 2, D.Lgs. 151/2001, anche alle lavoratrici gestanti che siano, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese o assenti dal lavoro senza retribuzione ovvero disoccupate, purché tra la fine dell'attività lavorativa e l'inizio del periodo di astensione obbligatoria non siano trascorsi più di 60 giorni.

Il successivo comma 3 esclude dal computo dei 60 giorni le assenze dovute a malattia o ad infortunio sul lavoro, il periodo di congedo parentale e di congedo per malattia del figlio fruito per una precedente maternità, il periodo di assenza fruito per accudire minori in affidamento e il periodo di mancata prestazione lavorativa prevista dal contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, ma non anche il periodo di congedo straordinario di cui la lavoratrice abbia fruito per assistere il coniuge convivente o un figlio portatori di handicap.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 158 del 13 luglio 2018, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 24, comma 3, citato, nella parte in cui non esclude dal computo di 60 giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario previsto dall'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi della L. 104/1992.

Lo Studio rimane a completa disposizione per ogni altra informazione ed esigenza.



Cordialmente,  
Lucia Bortoli  
*Consulente del Lavoro*

---

### **STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI**

#### **SEDE DI ASOLO**

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594  
P.IVA 04161390267 • [lucia@studiobacchin.it](mailto:lucia@studiobacchin.it) • [studiobacchinberton.it](mailto:studiobacchinberton.it)

#### **SEDE DI CRESANO DEL GRAPPA**

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113  
P.IVA 04161390267 • [lucia@studiobacchin.it](mailto:lucia@studiobacchin.it) • [studiobacchinberton.it](mailto:studiobacchinberton.it)