

Ai nostri clienti

Bressanone, il 25 luglio 2018

1. Decreto "dignità"?

Dr. Manfred Psailer

Dr. Oliver Geier

DDr. Norman Damiani
Dr. Brigitte Peintner

Dr. Lukas Achammer
Dr. Daniela Planatscher

Sylvia Berger

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen / Bressanone

Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco

St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano

Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

Con la data del 14 luglio 2018 è entrato in vigore il decreto "dignità". Il decreto, tuttavia, viene affrontato nelle commissioni della Camera, l'approvamento definitivo è previsto prima della pausa estiva del Parlamento. Modifiche al decreto pubblicato sono molto probabili perché, comprensibilmente, soprattutto gli imprenditori sono contrari al contenuto. Quanto segue è una sintesi delle principali modifiche:

a) Riduzione della durata massima dei contratti a tempo determinato

La durata massima dei contratti a tempo determinato è **ridotta da 36 a 24 mesi**. Per la determinazione della durata sono conteggiati le proroghe, la durata di tutti i contratti a tempo determinato e i periodi di somministrazione, se riguarda le stesse mansioni e lo stesso livello. Sembra che la proroga del contratto di lavoro a tempo determinato davanti alla commissione dell'Ispektorato del Lavoro per la durata di un anno sia ancora ammessa.

b) Riduzione del numero delle proroghe

Le possibili proroghe del contratto a tempo determinato entro il periodo massimo di 24 mesi sono state **ridotte da cinque a quattro**.

c) Causale della motivazione di limitazione

Nel caso dei contratti stipulati per un periodo oltre i 12 mesi nonché in caso di proroghe oltre i 12 mesi deve essere indicato un **motivo oggettivo** per la stipulazione a tempo determinato. Esempi sono: esigenze temporanee e necessità oggettive, ma che non devono riguardare le attività ordinarie del datore di lavoro; sostituzione di un dipendente

temporaneamente assente; rafforzamento temporaneo dell'attività ordinaria aziendale (ma deve essere sostanziale e non programmabile). Il regolamento non si applica ai lavoratori stagionali.

Se il dipendente in seguito impugna il motivo della stipulazione del contratto a tempo determinato e la mancanza del motivo è confermata dal giudice, il contratto di lavoro si trasforma in un contratto a tempo indeterminato con tutte le conseguenze.

d) Periodo di scadenza per l'impugnazione

Il periodo di scadenza per **impugnare** il contratto a tempo determinato è aumentato da 120 a **180 giorni**.

e) Incremento contributo aggiuntivo

Il contributo aggiuntivo per i contratti a tempo determinato del 1,4% sull'imponibile sociale è **aumentato di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo** del contratto di lavoro a termine. Questa normativa crea un ulteriore aumento del costo del lavoro. Se con un dipendente viene per esempio stipulato per quattro volte un nuovo contratto a tempo determinato, il contributo aggiuntivo ammonta a 3,4%. L'applicazione sembra interessare anche i lavoratori stagionali, per non parlare dell'onere amministrativo della gestione.

f) Incremento a titolo di risarcimento per licenziamento illegittimo

Nel caso di licenziamento illegittimo in aziende con più di 15 dipendenti per i nuovi assunti dal 7 marzo 2015 è stato **elevato il minimo e il massimo** dell'indennità economica. Perciò il minimo e il massimo non sono più 4 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione, bensì 6 e 36 mensilità. Di conseguenza l'aumento riguarda i licenziamenti effettuati entro i primi due anni dall'assunzione nonché dopo i 18 anni di servizio.

La nuova riforma reintroduce in linea di principio la motivazione di conclusione di un contratto a tempo determinato della riforma Fornero. L'indicazione del motivo è stato abrogato nel 2014 per togliere la mancanza di certezza del diritto. Il governo vuole, ovviamente, ottenere un aumento di lavoratori a tempo indeterminato, che è questione molto controversa, poiché nei maggior dei casi di rigide regole si arriva all'aumento del lavoro sommerso e alle forme irregolari di occupazione.

2. Addio ai pagamenti in contanti

Dal 1 luglio 2018 tutti i **pagamenti** di stipendio e qualsiasi **pagamento anticipato** del salario devono essere effettuati sotto forma di **accredito sul conto corrente**, forma di pagamento elettronico o emissione di un assegno tramite consegna diretta al collaboratore. Di conseguenza nessun pagamento in contanti può essere effettuato, indipendentemente dal tipo del contratto di lavoro. Il presente regolamento si applica quindi ai lavoratori dipendenti, ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa e in caso di assunzione dei soci di una cooperativa. Sono escluse le amministrazioni pubbliche, i lavoratori domestici, tirocinio e i contratti occasionali di lavoro autonomo. Per motivi di prova, tuttavia, consigliamo SEMPRE un pagamento elettronico. Una firma sul libro paga ai fini del pagamento non sarebbe considerata un documento di prova.

In caso di **violazione** si applicherà una **sanzione amministrativa da € 1.000 a € 5.000**. La violazione risulta anche nel caso in cui, nonostante l'utilizzo dei predetti sistemi di pagamento, il versamento delle somme dovute non sia realmente effettuato (ad esempio assegno emesso e poi annullato prima dell'incasso).

Per ulteriori domande può rivolgersi volentieri al consulente personale nella contabilità delle paghe.

Sylvia Berger



Consulente del Lavoro