LA PENALIZZAZIONE

Contributi più salati nei casi di rinnovo

Incremento dello 0,5% introdotto dal Dl 87/18 per ogni intesa

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

Conto salato per le aziende che ricorrono a prestazioni temporanee di lavoratori tramite un ripetuto rinnovo del contratto a tempo determinato. Per esempio, un datore di lavoro che si volesse avvalere delle prestazioni di un lavoratore assumendolo con contratto a termine (a settembre 2018) per due mesi l'anno, dopo dieci anni pagherebbe un contributo pari al 5,9%: nel calcolo dell'onere complessivo dovrà sommare all'1,40% aggiuntivo di base (previsto dall'articolo 2, comma 28, della legge 92/12), 4,5 punti percentuali; ciò in quanto l'ultimo rinnovo (nell'esempio quello del 2027) sarà gravato dell'incremento progressivo del contributo per i contratti a tempo determinato (0,5%) voluto dal Decreto dignità. Inoltre, già dal primo rinnovo (quello del 2019) dovrà indicare la causale nel contratto.

Il Lavoro ha diffuso la circolare 17/18 (si veda «Il Sole 24 Ore» di ieri) con le istruzioni relative alle modifiche apportate dal Dl 87/18, convertito dalla legge 96/18), alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (Ctd) e della somministrazione di lavoro. Il decreto è entrato in vigore il 14 luglio 2018, la legge di conversione il 12 agosto 2018. Si prevede un incremento della contribuzione: chi, infatti, rinnova un contratto a tempo determinato deve pagare lo 0,5% in più di contributi. Questa percentuale

Per quanto riguarda il futuro, la circolare specifica che vanno considerati tutti i rinnovi e che la contribuzione dovrà essere aumentata in base al numero degli stessi. Un meccanismo che, quindi, potrebbe interessare svariati anni. Riguardo ai periodi pregressi, invece, la data spartiacque è il 14 luglio e valgono i soli rinnovi operati da tale data.

Si ritiene che la recente maggiorazione trovi applicazione anche per i rinnovi effettuati dal 14 luglio in poi ma riferiti a contratti a termine stipulati e conclusi nel periodo antecedente l'entrata in vigore del Dl 87/18. Il contributo dello 0,50% è collegato a quello addizionale (1,40%) introdotto dalla legge Fornero: ne consegue che coloro che sono esonerati da tale onere, non devono versare neanche lo 0,5 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUOTIDIANO
DEL LAVORO

QdL

LICENZIAMENTI

Al recesso economico i requisiti dei collettivi

I criteri di legge per selezionare i dipendenti in esubero nell'ambito di una procedura di

contributiva si va ad aggiungere a quella già esistente (1,4%). Si tratta, come precisato dai tecnici ministeriali, di un aumento incrementale; vale a dire che la maggiorazione si applica a tutti i rinnovi sommandosi ai precedenti (1° rinnovo: 0,5% - 2° rinnovo: 1%, eccetera).

licenziamento collettivo sono applicabili in via analogica anche ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

— Giulia Bifano
—Massimiliano Biolchini

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilsole24ore.com