

PUBBLICATO IN G.U. IL DECRETO DIGNITÀ: LE NOVITÀ PER I DATORI DI LAVORO

È stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 luglio 2018, il **Decreto Legge n. 87 del 12 luglio 2018** recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese” (c.d. Decreto Dignità).

Il Decreto Dignità è in vigore dal **14 luglio 2018** (giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale).

Di seguito si offre una **prima analisi** delle disposizioni contenute nel Decreto Dignità che interessano i datori di lavoro, fermo restando che si rimane in attesa di ulteriori precisazioni dal Ministero del Lavoro e dall’INPS.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 1

L’art. 1 del Decreto Dignità introduce rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Tali disposizioni si applicano:

- ai **contratti** di lavoro a tempo determinato **stipulati successivamente all’entrata in vigore** del decreto in esame nonché
- ai **rinnovi** ed alle **proroghe** dei **contratti in corso** alla data di entrata in vigore del decreto.

Apposizione del termine e durata massima

Il Decreto Dignità stabilisce, innanzitutto, che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **non superiore a 12 mesi** (anziché gli attuali 36 mesi). In tal caso il contratto sarà “acausale”;
- **non superiore a 24 mesi** solo in presenza di **almeno una** delle seguenti causali:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
 - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria.

Viene inoltre stabilito che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali,

- la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato **intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, **non possa superare i 24 mesi** (anziché gli attuali 36 mesi);
- qualora il suddetto **limite di 24 mesi venga superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Ad eccezione dei contratti di durata non superiore a 12 giorni, l’apposizione del termine è priva di effetto se non risulta da **atto scritto**, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall’inizio della prestazione. L’atto scritto deve contenere, in caso di **rinnovo**, l’**indicazione delle predette esigenze** (temporanee ed oggettive, ovvero connesse ad incrementi temporanei) in base alle quali è stipulato.

In caso di **proroga** dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo se il termine complessivo eccede i 12 mesi.

Proroghe e rinnovi

Il contratto può essere **rinnovato** solo in presenza di:

- **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all’ordinaria attività, ovvero per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- **esigenze connesse da incrementi temporanei**, significativi e non programmabili dell’**attività ordinaria**.

Il contratto può essere **prorogato** liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle suddette esigenze.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia **inferiore a 24 mesi** (anziché gli attuali 36 mesi), e, comunque, per un **massimo di 4 volte** (anziché le attuali 5) nell'arco di 24 mesi (anziché gli attuali 36 mesi) a prescindere dal numero dei contratti.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della **quinta** (anziché sesta) proroga.

Decadenza e tutele

Viene infine stabilito che l'impugnazione del contratto a tempo determinato debba avvenire **entro 180** (anziché 120) **giorni dalla cessazione** del singolo contratto.

Preme evidenziare, a tale riguardo, che l'analisi tecnico- normativa contenuta nella relazione tecnica allegata al DL n. 87/2018 riporta, quale nuovo termine massimo di impugnazione del contratto a termine, 270 giorni (anziché 180 giorni, come indicato nel DL n. 87/2018).

Si ritiene che si tratti di un refuso e che l'impugnazione debba avvenire entro 180 giorni dalla cessazione.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ART. 2

Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, il Decreto Dignità stabilisce che:

- in caso di **stipula di contratti a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore;
- è **sogetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato** (di cui al capo III del D.Lgs n. 81/2015, **come modificata** dal DL n. 87/2018 in tema di durata massima, causali giustificative, proroghe, rinnovi e maggiorazione contributiva dello 0,5%), con esclusione delle disposizioni relative al limite complessivo di contratti a tempo determinato ed al diritto di precedenza (rispettivamente artt. 23 e 24, D.Lgs n. 81/2015).

Ciò significa, in altre parole, che, fatte salve le diverse disposizioni contenute nella contrattazione collettiva, il contratto di somministrazione può durare al massimo 24 mesi (purché sia supportato, se la durata supera i 12 mesi, da una delle causali giustificative indicate dal Decreto Dignità), che il numero massimo di proroghe è pari a 4 (prima erano 5) e che il termine di decadenza per impugnare il contratto è pari a 180 giorni (prima erano 120).

Preme sottolineare, in particolare, che, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Dignità, **dal 14 luglio 2018** è **obbligatoria**, per i contratti di somministrazione a tempo determinato di **durata superiore a 12 mesi** (comprese le proroghe) e per tutti i rinnovi, l'indicazione, nel contratto di lavoro che l'Agenzia stipula con il lavoratore (e non in quello sottoscritto con l'impresa utilizzatrice), di **una delle seguenti causali**:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E INCREMENTO CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE CONTRATTO A TERMINE – ART. 3

Indennità di licenziamento

In relazione a quanto previsto in ambito all'indennità di licenziamento, il Decreto Dignità modifica il disposto normativo di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs n. 23/2015, **incrementando** le **somme** che l'azienda sarà obbligata a riconoscere al **lavoratore in caso di procedimento espulsivo** non assistito dai necessari estremi.

Nel particolare, in tutti i casi in cui non sia accertata giudizialmente la totale insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento, ma lo stesso risulti ugualmente non assistito dagli estremi necessari, il giudice dichiarerà estinto il rapporto di lavoro e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un importo:

“non inferiore a sei (anziché le attuali 4) e non superiore a trentasei (anziché le attuali 24) mensilità.”

Incremento contribuzione addizionale contratto a termine

Il Decreto Dignità provvede ad **aumentare** gli importi dovuti a titolo di **contributo addizionale** per le prestazioni di **lavoro a termine**.

Più precisamente, l'art. 3, comma 2, del DL n. 87/2018 stabilisce che l'importo previsto dalla disciplina di cui all'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, pari **all'1,4%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, venga **incrementato di 0,5 punti percentuali** in occasione di **ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, **anche in somministrazione**.

Ne consegue, pertanto, che, il contributo addizionale della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del datore di lavoro (attualmente pari all'1,4%) è aumentato, per **ciascuno dei rinnovi avvenuti dal 14 luglio 2018**, dello 0,5%. Di conseguenza, il contributo relativo al:

- primo contratto a termine stipulato dopo l'entrata in vigore del Decreto Dignità (comprese le proroghe) è pari all'1,4%,
- primo rinnovo del medesimo contratto, è pari all'1,9%;
- secondo rinnovo del medesimo contratto, è pari al 2,4%... e così via.

Rimane fermo che l'incremento pari allo 0,5% dovrà intendersi operante, in ogni caso, per qualsiasi rinnovo intervenuto successivamente alla data di entrata in vigore del DL n. 87/2018 (14 luglio 2018), indipendentemente dalla data di sottoscrizione del contratto a termine (anche precedente al 14 luglio 2018).

Preme evidenziare che, per espressa previsione normativa, il suddetto incremento **non si applica**:

“(...) ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.”

LIMITI ALLA DELOCALIZZAZIONE E TUTELA DELL'OCCUPAZIONE DELLE IMPRESE BENEFICIARIE DI AIUTI DI STATO – ART. 5 E 6

Gli articoli 5 e 6 del Decreto Dignità contengono alcune disposizioni volte a **salvaguardare i livelli occupazionali** ed a **contrastare la delocalizzazione** delle imprese, italiane ed estere, operanti in Italia che beneficiano di aiuti di Stato.

Per “delocalizzazione” si intende il trasferimento di un'attività economica o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad un altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di un'altra impresa controllata/collegata.

Delocalizzazione

L'art. 5 del Decreto Dignità stabilisce che le imprese italiane ed estere operanti in Italia che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'**effettuazione di investimenti produttivi**,

- decadono dal beneficio qualora
- l'**attività economica** interessata dallo stesso o **una sua parte** venga **delocalizzata in uno Stato extra UE** (ad eccezione degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo) **entro 5 anni** dal termine dell'iniziativa agevolata. In tal caso, trova applicazione una **sanzione amministrativa** pecuniaria che misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito.

In aggiunta a quanto sopra, il DL n. 87/2018 dispone che le imprese italiane ed estere operanti in Italia che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'**effettuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati**,

- decadono dal beneficio qualora
- l'**attività economica** interessata dallo stesso o **una sua parte** venga **delocalizzata dal sito incentivato** in favore di un'**unità produttiva situata al di fuori dell'ambito territoriale del**

predetto sito (in ambito nazionale, europeo e degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo), **entro 5 anni** dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato.

In ogni caso, l'importo del beneficio da restituire per effetto della decadenza è maggiorato di un tasso di interesse pari al TUR vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, maggiorato di cinque punti percentuali.

Il decreto precisa che, ai benefici già concessi o banditi, nonché agli investimenti agevolati già avviati, prima del 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del DL n. 87/2018), si applica la disciplina previgente.

Livelli occupazionali

L'art. 6 del Decreto Dignità interviene in merito alle imprese italiane ed estere, operanti in Italia, che godranno, **successivamente al 14 luglio 2018** (data di entrata in vigore del Decreto Dignità), di misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale.

Le suddette imprese, qualora,

- al di fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo,
- **riducano i livelli occupazionali** degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio **nei 5 anni successivi** alla data di completamento dell'investimento **decadono** dal beneficio in presenza di una **riduzione dei suddetti livelli superiore al 10%**.

La decadenza dal beneficio è disposta in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale ed è comunque totale in caso di riduzione superiore al 50%.

SOCIETÀ SPORTIVE E DILETTANTISTICHE – ART. 13

La disciplina relativa alle società sportive dilettantistiche lucrative, entrata in vigore in occasione della **Legge di Bilancio 2018** (Legge n. 205/2017) risulta **completamente abrogata** dal Decreto in esame

Risultano, nel particolare, **abrogati i commi da 323 a 360** con i quali era stato previsto che tali società avrebbero potuto essere esercitate con scopo di lucro in forma di SS, SNC, SAS, SPA, SAPA, SRL con l'aggiunta di **stringenti requisiti** in tema di:

- **denominazione statutaria;**
- **scopo sociale;**
- **amministratori e direttori tecnici.**