

Ai gentili Clienti
Loro sedi

Circolare n.26-2018

Oggetto: Decreto Dignità, pubblicato in G.U. n. 161 del 13 luglio 2018

E' **entrato in vigore il 14 luglio 2018** il Decreto Legge n. 87 del 12/07/2018 recante disposizioni urgenti per la dignità del lavoratori e delle imprese (**Decreto Dignità**), il quale prevede rilevanti modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato, della somministrazione di lavoro ed un innalzamento delle indennità in caso di licenziamento illegittimo.

In sintesi i principali temi interessati dal Decreto:

Modifica alla disciplina del "Contratto a Tempo Determinato"

L'art. 1 prevede che ai **contratti a tempo determinato potrà essere apposto un termine di durata non superiore ai 12 mesi** (in precedenza 36 mesi) e che l'eventuale durata superiore, comunque non eccedente i 24 mesi complessivi, potrà avvenire solo in presenza di almeno una delle seguenti causali:

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

Nei primi 12 mesi il contratto può essere prorogato liberamente, al superamento di tale limite dovranno essere rispettate e previste le causali di cui sopra.

Intervenendo sull'art. 19, comma 2 del D.Lgs. 81/2015, viene abbassato **a 24 mesi** (anziché 36 mesi) anche il limite massimo di durata per sommatoria di contratti a termine tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore per la svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale.

L'introduzione delle causali ha richiesto la revisione anche delle disposizioni relative alla forma del contratto: con una modifica all'articolo 19, comma 4, D.Lgs. 81/2015, si richiede che l'atto scritto (in caso di rinnovo o di proroga superiore a 12 mesi) contenga la specificazione delle esigenze necessarie previste di cui sopra. Stranamente, nulla si dice in merito all'ipotesi in cui la durata del contratto sin dall'origine sia di durata superiore a 12 mesi, in tal caso si ritiene, soprattutto ai fini probatori, che si devono formalizzare le condizioni previste dall'articolo 19, comma 1.

Le suddette disposizione non risultano applicabili ai contratti stagionali per quanto concerne le nuove causali introdotte, in caso di proroga e rinnovo. Tali tipologie erano e rimangono comunque esenti anche dalla limitazione temporale massima, dalla limitazione quantitativa del numero dei contratti in essere e dagli stacchi contrattuali.

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 e, comunque, per un **massimo di 4 volte** (anziché 5) nell'arco dei 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Qualora il numero delle proroghe sia superiore a 4, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della **quinta** proroga.

È rimasto in vigore il comma 3 dell'articolo 19, D.Lgs. 81/2015, che legittima un ulteriore contratto a termine (oltre i 24 mesi) di durata massima di 12 mesi, da stipularsi presso l'ITL.

Viene poi modificato il termine di decadenza di impugnazione: 180 giorni a decorrere dalla scadenza del singolo contratto (120 il termine precedente). L'impugnazione deve poi essere seguita entro 180 giorni dal deposito del ricorso giudiziale o da tentativo di conciliazione (con ulteriori 60 giorni per il deposito del ricorso giudiziale, se non va a buon fine la conciliazione).

Al fine di gestire il c.d. diritto intertemporale, l'articolo 1, comma 2, D.L. 87/2018, prevede che le novità introdotte siano applicabili ai contratti a tempo determinato stipulati dopo l'entrata in vigore del D.L., nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.

Modifica alla disciplina della "Somministrazione di lavoro"

L'**art. 2** del Decreto stabilisce che in caso di stipula di contratti a tempo determinato tra somministratore e lavoratore assunto, al rapporto di lavoro si applica la disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato (Capo terzo D.Lgs. 81/2015), escludendo tuttavia l'applicazione degli articoli relativi al diritto di precedenza nell'assunzione (art. 24) ed al numero complessivo degli occupati a tempo determinato (art. 23).

Indennità per licenziamento ingiustificato

E' stata innalzata l'entità minima e massima del risarcimento dovuto ai lavoratori ai quali sia applicabile il D.Lgs. 23/2015 ("Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti") e che siano stati licenziati in assenza di giusta causa o di giustificato motivo oggettivo.

La sanzione risarcitoria prevista come regola generale dall'articolo 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015 per le imprese con più di 15 dipendenti, passa da **4-24 mensilità a 6-36 mensilità**, con un aumento di 2 mensilità come risarcimento minimo e un aumento del limite massimo a 36 mesi, così da incrementare l'indennità per i lavoratori con elevate anzianità (l'indennità, oltre le 6 mensilità, matura con 2 mensilità per ogni anno di servizio).

Per le imprese fino a 15 dipendenti, l'ammontare dell'indennità (articolo 9, D.Lgs. 23/2015) è dimezzato rispetto a quello definito dall'articolo 3, comma 1, della stessa legge; tuttavia non è stato modificato l'ultimo periodo dell'articolo 9, che fissa come limite di indennizzo 6 mensilità: pertanto, i lavoratori delle piccole imprese non beneficeranno di alcun incremento.

Aumento contributi contratto a termine in caso di rinnovo

L'**art. 3** stabilisce che il contributo addizionale per i contratti a tempo determinato pari **all'1,40%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del datore di lavoro, venga incrementato **di 0,5 punti percentuali** in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato (restano escluse le eventuali proroghe), anche in somministrazione.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Rimane fermo che l'incremento pari allo 0,50% dovrà intendersi operante, per qualsiasi rinnovo intervenuto successivamente alla data di entrata in vigore del DL n. 87/2018.

Lotta alla delocalizzazione e salvaguardia dei livelli occupazionali

L'art. 5 del Decreto Dignità stabilisce che le imprese italiane ed estere che operano nel territorio nazionale e che abbiano beneficiato di un **aiuto di Stato** il quale preveda l'effettuazione di investimenti produttivi e che entro i 5 anni dall'incasso di qualsiasi aiuto di Stato abbiano deciso di **delocalizzare tutta o parte della loro attività** economica fuori da uno specifico territorio nazionale oggetto di agevolazione, o fuori dai confini nazionali, **decadano dal beneficio**. Norme ancora più severe (**dalle due alle quattro volte l'aiuto ricevuto**) in caso di delocalizzazione in un paese che non fa parte dell'Unione Europea o dello Spazio Economico Europeo.

L'art. 6 del Decreto Dignità interviene anche in merito agli aiuti concessi alle imprese italiane ed estere operanti in Italia, che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale.

Le suddette aziende, qualora riducano i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nel quinquennio successivo alla data di completamento dell'investimento decadono dal beneficio in presenza di una riduzione **del livello occupazionale superiore al 10%**.

La decadenza dal beneficio diviene totale nel caso perda il lavoro **più del 50% dei dipendenti**.

Non si ha decadenza nei casi che sono riconducibili a giustificato motivo oggettivo

Iper ammortamento

L'art. 7 stabilisce che l'iper ammortamento spetta a condizione che i beni agevolabili siano destinati a strutture produttive situate nel territorio dello Stato. Per questa ragione ove, nel corso del periodo di fruizione della maggiorazione del costo, i beni agevolati venissero ceduti a titolo oneroso o destinati a strutture produttive situate all'estero, anche se appartenenti alla stessa impresa, si procederebbe al recupero dell'iper ammortamento di cui in argomento.

Lotta alla ludopatia

L'art. 9 sancisce il **divieto a decorrere dell'entrata in vigore del decreto Dignità, di qualsiasi forma atta a pubblicizzare il gioco d'azzardo** con qualunque mezzo, tra cui le manifestazioni sportive, culturali ed artistiche, le trasmissioni televisive, radiofoniche, la stampa quotidiana o periodica, le pubblicazioni ed affissioni via internet.

Semplificazione fiscale

L'art. 10 apporta delle modifiche all'istituto del c.d. **redditometro**, e nuove scadenze per l'invio dei dati delle fatture emesse e ricevute (c.d. **spesometro**). L'art. 12, infine, riduce il perimetro applicativo dello **split payment**, escludendolo per le prestazioni assoggettate a "ritenute alla fonte a titolo d'imposta sul reddito ovvero a ritenuta di acconto di cui all'articolo 25 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973 n. 600.

Dr. Paolo Dalmaschio

Consulente del lavoro – iscritto al n. 736 dell'Albo di Bergamo

Stop alle società sportive dilettantistiche lucrative

Con il comma 1 vengono abrogati i commi della L. 205/2017 che istituivano la nuova figura della società sportiva dilettantistica lucrative (fattispecie che, di fatto, non era mai partita, in quanto il Coni non ne aveva ancora deliberato la disciplina applicativa del riconoscimento ai fini sportivi) e la qualificazione, quali collaborazione coordinata e continuativa, dei compensi sportivi, sia se erogati da associazioni e società sportive non lucrative sia lucrative. Viene fatto salvo l'incremento a 10.000 euro annui dei compensi erogati a tale titolo non soggetti a ritenuta.

Conseguentemente, il comma 2 procede alla soppressione dell'estensione alle lucrative della deroga prevista per le non lucrative di obbligo dell'applicazione delle norme di lavoro subordinato in presenza di collaborazioni organizzate dal committente per quanto riguarda i tempi e i luoghi di lavoro previste dall'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015.

Il comma 3 procede alla soppressione della possibilità di applicare l'aliquota Iva del 10% da parte delle lucrative.

Con il comma 4 si procede al ripristino del testo originario dei commi 24, 25 e 26 dell'articolo 90, L. 289/2002, in merito all'affidamento nella gestione di impianti sportivi pubblici a causa dell'abrogazione di ogni riferimento alla lucrative.

Infine, il comma 5 procede all'istituzione di un fondo presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri "da destinare ad interventi in favore delle società sportive dilettantistiche" con le risorse reperite mediante le maggiori entrate e le minori spese derivanti dai contenuti dei commi 1-3.

Il Decreto Legge dovrà essere convertito in Legge con eventuali emendamenti entro 60 giorni dalla sua entrata in vigore.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Cordiali saluti

Bergamo, 28 luglio 2018

Firmato C.d.L. Dr. Paolo Dalmaschio