

Spettabili
CLIENTI E LORO INDIRIZZI
Inviata via mail

Circolare n. 10/2018 del 27 luglio 2018

Decreto Dignità: le novità per i datori di lavoro

È stato pubblicato sulla 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 è entrato **in vigore il 14 luglio 2018** e, entro 60 giorni, dovrà essere convertito in legge. Con la presente illustriamo le **principali novità** in materia di lavoro.

1 CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Il Decreto introduce rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Tali disposizioni si applicano ai **contratti di lavoro stipulati successivamente all’entrata in vigore del decreto** in esame nonché **ai rinnovi ed alle proroghe di contratti in essere alla data di entrata in vigore del decreto**.

1.1 DURATA

Fatte salve le diverse previsioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali, **la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato** tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, **non può superare, a parità di mansioni e categoria legale, i 24 mesi (anziché gli attuali 36 mesi)**. In caso di superamento, il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla medesima data**.

E’ inoltre previsto 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 al contratto non sarà necessaria l’indicazione di alcuna “causale”;
- **non superiore a 24 mesi**, 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.

Resta fatta salva la possibilità di estendere il contratto a tempo determinato per un ulteriore periodo massimo di 12 mesi (per complessivi 36 mesi), mediante la sottoscrizione del medesimo presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro territorialmente competente.

1.2 PROROGHE E RINNOVI

Il contratto a tempo determinato può essere **prorogato** per un **massimo di 4 volte (anziché 5 volte)** nell’arco di 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti. **Nei primi 12 mesi può essere prorogato liberamente** ma, successivamente, **solo in presenza delle esigenze** di cui al punto 1.1.

In caso di superamento del termine, il contratto si **trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di scadenza di detto termine.**

In caso di **rinnovo**, fatto salvo il rispetto dello “stop and go” previsto dalla normativa o dai contratti collettivi, vi è **l’obbligo, fin da subito, dell’indicazione delle esigenze**, di cui al punto 1.1, in base alle quali è stipulato.

1.3 INCREMENTO CONTRIBUTO ADDIZIONALE

Il Decreto Dignità prevede un aggravio degli oneri contributivi dovuti dai datori di lavoro in caso di ricorso al lavoro a tempo determinato (art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012). In particolare è previsto un **aumento del contributo addizionale**, pari all’1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, **di 0,5 punti percentuali** in occasione di **ciascun rinnovo del contratto** a tempo determinato, **anche in somministrazione.**

1.4 DECADENZA E TUTELE

Il termine per l’impugnazione, qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del contratto a tempo determinato **passa da 120 a 180 giorni** dalla cessazione del singolo contratto.

2 INDENNITA’ DI LICENZIAMENTO

Il Decreto Dignità modifica l’art. 3, c. 1, del D.lgs. n. 23/2015, incrementando il numero di mensilità - **non inferiore a sei (anziché le attuali 4) e non superiore a trentasei (anziché le attuali 24)** - che il datore di lavoro è obbligato a riconoscere al lavoratore in caso di licenziamento non retto dalle necessarie motivazioni.

3 SOMMINISTRAZIONE LAVORO

Innanzitutto preme evidenziare che il rapporto in essere tra il **datore di lavoro “utilizzatore” e il lavoratore “utilizzato” non subisce alcuna modifica.**

Il Decreto, infatti, introduce rilevanti modifiche ma **solamente per quanto riguarda il rapporto in essere tra Agenzia e lavoratore** che, a far data dall’entrata in vigore, deve rispettare la **nuova disciplina del lavoro a tempo determinato** per quanto riguarda durata massima, causali giustificative, proroghe e i rinnovi, nonché incrementi contributivi dello 0,5%, con la sola esclusione delle disposizioni relative al limite complessivo di contratti a tempo determinato ed al diritto di precedenza.

4 LIMITI ALLA DELOCALIZZAZIONE E TUTELA DELL’OCCUPAZIONE DELLE IMPRESE BENEFICIARIA DI AIUTI DI STATO

Il Decreto Dignità introduce misure **a tutela dell’occupazione e a contrasto della delocalizzazione delle imprese**, italiane ed estere operanti in Italia, che hanno beneficiato di un aiuto di Stato per effettuare investimenti produttivi (anche specificamente localizzati) o per incentivare l’occupazione.

4.1 TUTELA DELL’OCCUPAZIONE

Viene prevista la **restituzione del beneficio** qualora, al di fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, le suddette imprese **riducano, nei 5 anni successivi alla data di completamento dell’investimento, i livelli occupazionali** nell’unità produttiva

interessata dall'aiuto di Stato. La decadenza dal beneficio è **proporzionata alla riduzione del livello occupazionale**; è totale in caso di riduzione superiore al 50%.

4.2 LIMITI ALLA DELOCALIZZAZIONE

Viene introdotta una **sanzione amministrativa pecuniaria** (da due a 4 volte l'importo del beneficio, maggiorato degli interessi) qualora, le suddette imprese, entro 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato, **delocalizzino l'attività economica (una sua parte) al di fuori dell'ambito territoriale interessato dal beneficio** (in ambito nazionale, europeo e degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo).

Il decreto precisa che, ai benefici già concessi e agli investimenti agevolati già avviati prima del 14 luglio 2018, si applica la disciplina previgente.

5 CONSIDERAZIONI FINALI

Come anticipato nell'incipit, il Decreto Legge necessita della conversione in legge entro 60 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, quindi entro il 13 settembre 2018.

Le numerose "critiche" piovute da più parti, hanno portato alla presentazione di numerosi emendamenti all'inizio dell'iter parlamentare - lo scorso 24 luglio - che dovrà portare alla conversione in legge del decreto.

Anche la categoria dei Consulenti del Lavoro, pur considerando positivi alcuni interventi del legislatore e condividendo che il contrasto alla precarietà sia un obiettivo da perseguire con la massima determinazione, ha presentato, in audizione alla camera, proprie osservazioni e proposte di modifiche fra le quali segnaliamo:

- **riportare la durata massima del contratto a termine a trentasei mesi**, con introduzione delle causali al superamento dei 24 mesi;
- **reformulare le causali** affinché possano garantire gli obiettivi prefissi con il decreto senza introdurre motivi di ulteriore difficoltà applicativa ed interpretativa, causa di contenzioso;
- **introdurre un periodo "transitorio"** per consentire alle aziende di adeguarsi alle nuove disposizioni normative;
- **mantenere una disciplina differente tra il contratto di lavoro a tempo determinato e il contratto di somministrazione.**

Lo Studio, comprendendo le difficoltà legate anche alla decretazione di urgenza - necessità della quale non si comprende il senso - resta a disposizione per eventuali ed ulteriori chiarimenti in merito.

Distinti saluti.

