

15

*Edizione n. 15/2018
25 Settembre 2018*



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Il Decreto Dignità

**Decreto Legge 12 luglio 2018 n. 87
(G.U. n. 161 del 13-7-2018)**

**Convertito nella Legge del 09 agosto 2018 n. 96
(G.U. n. 186 del 11-8-2018)**

Novità in materia lavoristica

a cura di:
Giuseppe DE BIASE

in collaborazione con: Avv. Francesco **STOLFA**

Il decreto dignità è stato il primo atto ufficiale del nuovo governo giallo-verde in materia di lavoro ed è stato pubblicato sotto forma di decreto legge in data 13 luglio 2018, sulla gazzetta ufficiale nr. 161 del 13/07/2018. È **entrato in vigore**, pertanto, a tutti gli effetti, il giorno successivo a quello di pubblicazione e cioè il giorno **14 luglio 2018**. Il decreto è stato poi convertito nella Legge nr. 96 del 09 agosto 2018 che è stata pubblicata sulla G.U. nr. 186 del 11-08-2018 ed è, pertanto, entrata in vigore il 12 agosto 2018.

Con questa breve guida intendiamo porre in rilievo le novità “lavoristiche” introdotte nel ns ordinamento a partire dal 14 luglio 2018.

Art. 1: modifiche ai contratti di collaborazione etero-organizzati dal committente (F. Stolfa)

Il testo definitivo del decreto dignità, come convertito in legge, esclude dal campo di applicazione dell’art. 2, co. 1, del dlgs 81/2015 (quello che estende la disciplina del lavoro subordinato a talune collaborazioni parasubordinate) anche gli operatori del soccorso alpino di cui alla legge 74/2001.

Sembrerebbe una modifica poco rilevante e invece essa può implicare novità importanti sul piano interpretativo (di cui non è detto che gli estensori del decreto dignità fossero pienamente consapevoli).

Andiamo con ordine.

Come è noto, l’art. 2 del D. Lgs. 81/2015 è una delle più importanti novità contenute nel Jobs Act, le cui potenzialità non sono state ancora adeguatamente esplorate da dottrina e giurisprudenza. La norma mira ad estendere l’intera disciplina del lavoro subordinato (retribuzioni, tutela contro I licenziamenti, oneri contributivi ecc.) al lavoro autonomo parasubordinato ove dotato di determinate caratteristiche; in particolare nei casi in cui il committente si sia riservato il potere di organizzare la prestazione lavorativa del collaboratore in ordine ai tempi e al luogo della prestazione. Si tratta di una norma dai probabili intenti antielusivi che prende atto delle affinità esistenti fra il lavoro subordinato e talune forme di lavoro autonomo, caratterizzate da particolare debolezza contrattuale e la cui prestazione sia inserita nell’organizzazione del committente. Ritenendo, quindi, il legislatore che per esse sussistano le medesime esigenze di tutela

del lavoratore dipendente, ha “tagliato la testa al toro” assoggettandole alla medesima disciplina.

La norma prevede però, come è noto, una serie di esclusioni (lavoratori iscritti ad albi professionali, amministratori di società ecc.) alle quali si aggiunge ora quella introdotta dal decreto dignità aggiungendo al secondo comma dell’art. 2, del D.lgs.81/2015, la lettera d-ter).

Le altre esclusioni contenute nell’art. 2 riguardano, però, fattispecie di lavoro autonomo tipicamente reso a titolo oneroso, cioè regolarmente retribuito. Ma già in passato ci si era chiesto se quella norma potesse implicare l’estensione della disciplina del lavoro subordinato, non solo al lavoro autonomo ma anche al lavoro volontario, reso cioè a titolo gratuito. Ci si chiedeva cioè se l’intento legislativo di assimilare al lavoro subordinato tutte quelle forme di collaborazione simili al lavoro subordinato, si spingesse fino al punto di superare non solo la distinzione col lavoro autonomo ma anche quella col lavoro gratuito o volontario. Ora, aver escluso dal campo di applicazione di questa norma gli operatori del soccorso alpino che, per definizione legislativa, svolgono solo lavoro gratuito (v. art. 3 della L. 74) pare confermare in pieno questa ipotesi e cioè che l’estensione della disciplina riguardi anche il lavoro reso a titolo gratuito: diversamente opinando, infatti, non ci sarebbe stata ragione di escludere gli operatori del soccorso alpino che, di per se’, in ragione della gratuità della prestazione, integrano una fattispecie diversa dal lavoro subordinato. Insomma, ora sarà possibile sostenere che l’art. 2, comma 1, del dlgs 81/2015, estenda la disciplina del lavoro subordinato, in presenza dei requisiti di etero-organizzazione circa i tempi e il luogo di lavoro, alle individuate ipotesi di lavoro parasubordinato anche se svolto a titolo gratuito. Si tratta si una ipotesi interpretativa ma essa appare molto plausibile. Vedremo come si svilupperà sul punto il dibattito in dottrina e giurisprudenza ma non mi meraviglierei se nel prossimo futuro ci ritrovassimo in azienda degli ispettori che volessero estendere gli oneri retributivi e contributivi anche a fattispecie disegnate dalle parti come lavoro volontario gratuito. Si tratta di una novità rilevante che, se non dovesse corrispondere alle effettive e consapevoli intenzioni del legislatore richiederebbe una immediata correzione legislativa.

Art. 1: modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

Il regime transitorio (F. Stolfa)

Notevoli e importanti sono le novità introdotte dal decreto dignità che si applicano ai contratti a tempo determinato stipulati a far data dal 14 luglio 2018. A differenza di quanto inizialmente previsto dal decreto, **per i rinnovi e le proroghe di contratti in essere alla data del 14 luglio 2018, le novità decorreranno solo dal 01 novembre 2018**. Il periodo transitorio è stato però inserito solo in sede di conversione in Legge del decreto 87/2018, per cui restano da chiarire alcuni aspetti della disciplina applicabile nella prima fase di vigenza della normativa.

Occorre ricordare, infatti, che norme di un decreto legge che non vengano convertite in legge, decadono con effetto retroattivo (art. 77, Cost.); meglio avrebbe fatto, quindi, la legge di conversione a regolarne gli effetti (così come prevede espressamente lo stesso art. 77, III comma).

Innanzitutto, occorre sottolineare che le nuove norme di modifica del D.Lgs. 81/2015 in materia di contratto a termine non riguardano più i contratti in corso al momento dell'emanazione del decreto legge, i quali restano quindi assoggettati alla disciplina previgente anche in ordine alla durata complessiva di 36 mesi in base al principio "tempus regit actum" secondo il quale il contratto, per tutta la durata di svolgimento del relativo rapporto, resta assoggettato alla legge vigente nel tempo in cui viene stipulato. Forse (ma su questo punto la legge effettivamente non è chiara) si applicano a tali contratti già stipulati, a partire dal 1/11, le norme sui rinnovi perché il rinnovo non è contenuto nel testo originario del contratto ma deriva da un nuovo atto di autonomia negoziale che, intervenendo dopo l'entrata in vigore della riforma, ne resta assoggettato. Per le proroghe il discorso potrebbe essere diverso, se fossero disciplinate nel testo originario del contratto (stipulato prima dell'entrata in vigore del decreto di riforma) e fosse ivi stabilito che esse possono essere 5 ovvero che tramite tali proroghe si potesse arrivare a 36 mesi complessivi. In tal caso si tutelerebbe l'affidamento che le parti hanno fatto sulla validi-

-tà di un contratto stipulato in conformità con la legge in vigore al momento della stipula.

Per quanto riguarda, invece, i contratti stipulati durante il periodo transitorio la durata complessiva massima è fissata di 24 mesi anche in caso di rinnovo perché tale limite era in vigore sin dal testo originario del decreto che, in quella parte, è stato convertito.

Per tutti i contratti (vecchi e nuovi) le proroghe e i rinnovi intervenuti durante il periodo transitorio non richiedono causali (la norma originaria del decreto legge che le prevedeva non è stata convertita, quindi non può essere invocata) né sono soggette al nuovo limite massimo numerico di 4.

La nuova disciplina del contratto a termine

L'art. 1 recita: "al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze **di sostituzione** di altri lavoratori;
- b) Esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Pertanto il contratto a termine di cui all'art. 19 del Dlgs 81/2015 resta "**acausale**" per una durata massima di 12 mesi comprese eventuali proroghe, mentre necessita di una delle suddette causali sub a) o sub b) per una durata superiore. Mentre i contratti per attività stagionali di cui al comma 2 dell'art. 21 del D.lgs 81/2015, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni su indicate.

La conversione in Legge del decreto dignità, mette riparo alla mancata indicazione della sanzione applicabile in caso di contratto privo di causale, laddove richiesta dalla Legge. L'art. 21 del D.lgs 81/2015, ora prevede che in caso di violazione di quanto disposto dal primo e dal secondo periodo (mancanza di causale), il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Per quanto riguarda l'obbligo delle causali, il richiamo alle esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, porta a ritene-

-re che la causale debba essere straordinaria rispetto alla normale attività dell’impresa.

I tre requisiti, inoltre, inerenti le esigenze aziendali concernenti incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività ordinaria, devono coesistere per giustificare l’apposizione di un termine ultra-annuale: ci vuole quindi la temporaneità rispetto al ciclo produttivo ordinario, l’esigenza deve inoltre inoltre essere significativa e non marginale e non deve essere programmabile in anticipo. Se così fosse, si finirebbe per consentire un campo molto ristretto di operatività per i datori di lavoro e un significativo aumento del contenzioso.

Non dovrebbe invece creare molti problemi, la causale relativa a esigenze di sostituzione di altri lavoratori.

Il comma 2 dell’art.1 del decreto legge ribadisce che fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali di cui all’art. 21 comma 2 del Dlgs 81/2015, la durata complessiva dei rapporti di lavoro a tempo determinato **intercorsi con lo stesso datore di lavoro non può superare i 24 mesi, contro i precedenti trentasei mesi.**

Così come accadeva con la vecchia normativa il superamento della soglia dei 24 mesi comporta la trasformazione del contratto in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento della soglia massima.

Il punto 3 dell’art. 1 conferma che il contratto a tempo determinato con eccezione di quelli inferiori a dodici giorni è privo di effetto, in riferimento all’apposizione del termine, se il contratto e la scadenza non risulta da **atto scritto**, la cui copia deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall’inizio della prestazione. Quindi la forma scritta è richiesta “*ad substantiam*”.

Lo stesso punto 3 dell’art. 1 ribadisce l’**obbligo di indicare le causali in caso di rinnovo**, mentre **in caso di proroga** le stesse vanno specificate solo se con la proroga si eccedono i dodici mesi.

Conferma della necessità della indicazione delle esigenze di carattere temporanee e oggettive estranee all’ordinaria attività ovvero per esigenze sostitutive di altri lavoratori o delle esigenze connesse a in

incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, **sin dal primo rinnovo** si trova nel comma 4 lettera b, dove viene inserita una altra novità importantissima che va a modificare l'art. 21 del d.lgs 81/2015 in riferimento al numero massimo delle proroghe possibili.

L'attuale art. 21 del D.lgs 81/2015 nella sua nuova riscrittura, prevede **massimo quattro proroghe** rispetto alle cinque previste dalla normativa precedente.

In virtù delle modifiche apportate, la disposizione prevista dall'art. 19 comma 3 del D.lgs. 81/2015 di poter stipulare un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, purché stipulato presso l'ispettorato territoriale del Lavoro, è ora da intendersi oltre i 24 mesi e non più oltre i trentasei mesi.

Importantissima è la modifica apportata all'art. 28 del D.lgs 81/2015, denominato "decadenza e tutele", che ora stabilisce che l'impugnazione del contratto a tempo determinato debba avvenire **entro 180 giorni dalla cessazione** del singolo contratto contro i precedenti centoventi giorni.

Tutte le nuove disposizioni non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Per attenuare il malcontento, suscitato nel mondo imprenditoriale per l'irrigidimento del nuovo contratto a termine, il Governo Conte in fase di conversione del decreto dignità, ha inserito l'articolo 1 bis, con cui in sostanza, pur non facendo esplicito riferimento all'esonero contributivo triennale di cui ai commi da 100 a 108 e 113-114 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2018 (L. 205/17), **ripropone una nuova agevolazione contributiva per gli anni 2019 e 2020 del tutto identica a quella prevista dalla Legge 205/17, se non per l'innalzamento del limite di età dei giovani occupandi a 35 anni**. L'agevolazione di cui alla Legge 205/17 che, ricordiamo, prevede un esonero contributivo triennale pari al 50 per cento dei contributi previdenziali, è una misura di carattere strutturale solo che, in via straordinaria, prevede solo per il 2018 l'innalzamento del limite di età dei giovani occupan-

di a 35 anni, mentre dal 2019 tale limite scenderà a 30 anni. L'esonero introdotto dal decreto dignità prevede invece il limite di età di 35 anni per tutta la sua durata.

Che trattasi di una nuova agevolazione che rischia di essere un doppione dell'agevolazione di cui alla legge di stabilità 2018 di cui all'art. 1 commi da 100 a 108 e da 113 a 114, lo si evince dal comma 3 dell'art 1 bis, allorché si rimanda ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro 60 giorni, per le modalità di fruizione dello stesso. Anche qui bastava fare un semplice ritocco alla agevolazione prevista dalla legge nr. 205/17 piuttosto che creare una nuova agevolazione.

Anche se si può apprezzare la volontà di agevolare le assunzioni a tempo indeterminato, l'incentivo non sembra poter evitare l'elevato numero di contratti a termine che prevedibilmente cesseranno allo spirare del dodicesimo mese. Ancora una volta viene concessa un esonero contributivo rivolta ad una piccola platea di giovani che oltre a non aver compiuto i 35 anni, **non devono mai aver avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato**, piuttosto che affrontare il vero problema di una riduzione generalizzata del cuneo contributivo.

Art. 2: modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro.

Il decreto dignità, **nella sua stesura iniziale**, non aveva risparmiato neanche il contratto di somministrazione sancendo che in caso di assunzione a tempo determinato il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore soggiace alla disciplina del contratto a tempo determinato con esclusione agli articoli 23 e 24 (che disciplinano il numero massimo di contratti a termine e il diritto di precedenza).

Rispetto alla primissima bozza del decreto dignità che prevedeva l'abolizione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato, nulla è stato più scritto per la tranquillità delle agenzie di somministrazione.

La conversione in Legge del decreto ha apportato sostanziali modifiche al contratto di somministrazione.

L'attuale art. 31 comma 1 del d.Lgs 81/2015 recita:

"Salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'articolo 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato **non può accedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore** al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. È in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali".

Viene inoltre inserita la norma secondo cui, in caso di somministrazione a tempo determinato, non trova applicazione lo "stop and go" di cui all'art. 21 comma 2 che prevede un periodo di interruzione di 10 o 20 giorni tra un contratto a termine inferiore o superiore a sei mesi, e un altro.

Altra importante novità è la reintroduzione del reato (contravvenzionale) di somministrazione fraudolenta, che trova spazio nel nuovo articolo 38-bis del D.Lgs. 81/2015.

« ART. 38-bis. – (Somministrazione fraudolenta). – 1. Ferme restando le sanzioni di cui all'articolo 18 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione».

Infine nel caso di assunzione in somministrazione a tempo determinato, le condizioni di cui all'art. 19, comma 1, del D.lgs 81/2015, e cioè le causali giustificatrici, si applicano **esclusivamente all'utilizzatore**.

ARTICOLO 2-bis. (Disposizioni per favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali).

In fase di conversione in Legge, sono state introdotte e apportate modifiche alle prestazioni di lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del DL 50/2017 convertito nella Legge nr. 96/2017.

Per prima cosa viene inserita la modifica al comma 8, stabilendo che per i titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità, per i giovani con meno di 25 anni di età se iscritti regolarmente a un ciclo di studi presso l'università, per persone disoccupate e percettori di prestazioni integrative al reddito, il riconoscimento della prestazione di lavoro occasionale nella misura del 75 % del loro importo, è **condizionata ad una autocertificazione da presentare al momento della registrazione del prestatore sulla piattaforma inps.**

Lo stesso viene richiesto Per prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, nel qual caso il prestatore è tenuto ad autocertificare, nella piattaforma, di non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

A fronte del divieto di far ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (comma 14 lett. a), viene aggiunta l'eccezione per le aziende **alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo**, per le sole attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8 (v. capoverso precedente), per le quali il limite viene innalzato da più di cinque a **oltre otto lavoratori**.

Così come riscritto il nuovo comma 14 lettera a) dell'art. 54-bis del D.L. 50/2017 recita:

“14. È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

a) da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, ad eccezione delle aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, e che hanno alle proprie dipendenze fino a 8 lavoratori;”

Occorre evidenziare che, mentre per le aziende con più di cinque lavoratori si specifica che devono essere subordinati e a tempo indeterminato, per le aziende alberghiere e delle strutture ricettive che operano nel settore del turismo, si parla solo di lavoratori. Possono conteggiarsi anche i lavoratori autonomi? Si attende anche su questo punto un chiarimento ministeriale.

Viene data, inoltre, la possibilità agli intermediari di cui alla Legge 12/79 di acquistare per conto dell'utilizzatore, tramite l'Inps, l'importo necessario a compensare le prestazioni occasionali, fermando la responsabilità dell'utilizzatore.

Rimane l'obbligo di comunicare, almeno un'ora prima la prestazione, i dati anagrafici del prestatore, il luogo di svolgimento della prestazione, l'oggetto della prestazione. Quanto alla data e l'ora di inizio e di termine della prestazione, da comunicarsi anche essa almeno una ora prima, viene modificato l'obbligo per l'imprenditore agricolo, l'azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o ente locale, per cui si fissa l'obbligo di comunicare la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni.

Infine viene concessa al prestatore la facoltà di chiedere il pagamento della prestazione (dietro richiesta in fase di registrazione e a sue spese aggiuntive), entro 15 giorni dal momento in cui la prestazione è stata consolidata sulla piattaforma informatica.

Circa le sanzioni previste ne viene escluso l'imprenditore agricolo che utilizzi prestatori che risultino iscritti negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli, per informazioni incomplete o non veritieri contenute nelle autocertificazioni inserite nella piattaforma informatica INPS dai prestatori stessi.

Anche per le modifiche apportate alle prestazioni occasionali di cui all'art. 54 bis del DL. 50/2017, in verità, ci si aspettava qualche cosa di più. Le modifiche hanno riguardato esclusivamente le attività alberghiere e ricettive e gli enti locali, lasciando fuori un ampio mondo che va dai pubblici esercizi allo spettacolo e che meritavano maggiori attenzioni dalla norma. Non è stata, inoltre, modificata la piattaforma di attivazione delle prestazioni, che rimane complessa e poco accessibile agli addetti ai lavori.

Non si è provveduto, infine, a fare chiarezza su alcune prestazioni di natura occasionale che per il solo fatto di andare oltre la mezzanotte, sconterebbero, secondo l'interpretazione dell'Inps, un compenso doppio e quindi poco vantaggioso.

Art.3 indennità di licenziamento ingiustificato e incremento contribuzione contratto a tempo determinato

Il governo Conte interviene anche con sostanziali modifiche del decreto legislativo 23/2015, meglio conosciuto con il termine "contratto a tutele crescenti" spostando l'asticella dell'indennità che il datore di lavoro è obbligato a versare al lavoratore in caso di licenziamento che risulti **privo** del fatto materiale posto a base del licenziamento. In tal caso l'indennità sale a minimo **sei mensilità**, rispetto alle precedenti quattro, fino ad un massimo di **trentasei mensilità** rispetto alle precedenti 24. Ricordiamo che l'indennità è pari alla retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per il numero delle mensilità e si applica alle aziende con più di 15 dipendenti.

La Legge in fase di conversione modifica anche l'art. 6 del D.lgs 23/2015 innalzando da due **a tre** e da diciotto **a ventisette** le mensilità minima e massima che il datore di lavoro, al fine di evitare il giudizio, può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento. Tale indennità è di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio.

Non per ultimo e in controtendenza rispetto alla conclamata esigenza di ridurre il cuneo contributivo, il decreto Legge nr. 87 provvede, all'art 3 comma 2, ad **aumentare il contributo addizionale del 1,4 %** di cui all'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, prevedendo che per ogni rinnovo di contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, lo stesso **aumenterà dello 0,5%**. Tale aumento si applicherà anche ai rinnovi che avranno luogo durante il periodo transitorio, non essendosi previsto, per tale aumento, alcun posticipo.

In fase di conversione in Legge si sono esclusi dall'aumento i soli contratti a tempo determinato di lavoro domestico.

Questo aumento, farà molto discutere, in quanto, così come disciplinato, colpirà non solo i singoli contratti a tempo determinato di cui al capo III del dlgs. 81/2015, ma anche per esempio i contratti di lavoro intermittente a tempo determinato che al pari dei contratti a termine già scontano l'aumento dello 1,4 %, o ancora i contratti stagionali per le attività individuate dai contratti collettivi nazionali maggiormente rappresentativi, che hanno avuto l'esenzione dell'aumento contributivo dello 1,4% fino al 31/12/2015.

Art. 4 Differimento del termine di esecuzione dei provvedimenti giurisdizionali in tema di diplomati magistrali. Nella nuova versione “Disposizioni in materia di diplomati magistrali e per la copertura dei posti di docente vacanti e disponibili nella scuola dell’infanzia e nella scuola primaria”.

L'art 4 subisce una profonda modifica. Inizialmente l'art. 4 interveniva a favore dell'elevato numero di docenti non laureati e in possesso del solo diploma magistrale, stabilendo che al fine di assicurare l'anno scolastico 2018/2019 e di salvaguardare la continuità didattica, alle esecuzioni delle decisioni giurisdizionali che comportano la decadenza dei contratti stipulati fino alla data di entrata in vigore del presente decreto, si applica il termine di cui all'art. 14, comma 1 del decreto legge 31/12/1996 nr. 699; conseguentemente le decisioni dovevano essere eseguite entro 120 giorni decorrenti dalla data di comunicazione del provvedimento giurisdizionale al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca.

Con la conversione in Legge, il Governo stabilisce che al fine di salvaguardare la continuità didattica nell'interesse degli alunni per tutta la durata dell'anno scolastico 2018/2019, il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca provvede, nell'ambito e nei limiti dei posti vacanti e disponibili, a dare esecuzione alle decisioni giurisdizionali: trasformando i contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati con i docenti di cui al comma 1 in contratti di lavoro a tempo determinato con termine finale fissato al 30 giugno 2019.

Il 50 per cento dei posti di docente vacanti e disponibili, sia comuni, ivi compresi quelli di potenziamento, che di sostegno, nella scuola dell'infanzia e in quella primaria è coperto annualmente, sino al loro esaurimento, attingendo alle graduatorie di cui all'articolo 1, comma 605, lettera c), della legge 27 dicembre 2006, n. 296. In caso di esaurimento delle predette graduatorie per ciascuna provincia, i posti rimasti vacanti si aggiungono a quelli disponibili per le procedure concorsuali di cui al comma 1-quater del presente articolo.

Il restante 50 per cento dei posti di docente vacanti e disponibili, sia comuni, ivi compresi quelli di potenziamento, che di sostegno, la cui messa a concorso sia autorizzata ai sensi dell'articolo 39, comma 3-bis, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, nella scuola dell'infanzia e in quella primaria, è coperto annualmente mediante lo scorriamento delle graduatorie di merito.

Infine il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca è autorizzato a bandire il concorso straordinario, in deroga alle ordinarie procedure autorizzatorie.

Dopo l'art 4 viene inserito l'art. 4 bis che abroga il comma 131 dell'articolo 1 della Legge nr. 107/2015 che prevedeva che i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il personale docente, educativo, amministrativo, tecnico e ausiliario presso le istituzioni scolastiche ed educative statali, per la copertura di posti vacanti e disponibili, non possono superare la durata complessiva di trentasei mesi, anche non continuativi. **Per il personale scolastico viene così meno il limite dei trentasei mesi, il che contrasta con l'irrigidimento apportato dalla presente Legge al mondo imprenditoriale privato.**

Il capo II del decreto legge è intitolato misure per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali.

L'articolo 5 contiene una serie di norme atte a contrastare la delocalizzazione delle imprese, italiane ed estere, che beneficiano di aiuti di Stato e che decidono di spostare le loro aziende fuori dalla Comunità Europea.

Tali norme prevedono che le aziende decadranno dai benefici ottenuti se entro i 5 anni successivi delocalizzano l'attività economica o una parte di essa in paesi extra UE, e in tal caso dovranno restituire sotto forma di sanzione amministrativa l'importo frutto aumentato da due a quattro volte. **Se si delocalizza fuori del sito incentivato o nella Ue il beneficio andrà restituito con interessi maggiorati fino a 5 punti.**

Il comma 4 dell'art. 5 stabilisce però che per i benefici già concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché per gli investimenti agevolati già avviati anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto, si applica la normativa vigente anteriormente alla medesima data.

L'art 6 del decreto legge, invece, prevede che le imprese italiane ed estere che beneficiano di aiuti di stato operanti nel territorio nazionale e che prevedono la **valutazione dell'impatto occupazionale**, qualora, eccetto i casi riconducibili al giustificato motivo oggettivo, riducano i livelli occupazionali dell'unità produttiva o dell'attività che ha beneficiato degli aiuti di stato, **in misura superiore al 50 per cento**, nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento, **decadono dal beneficio**. Qualora la riduzione di tali livelli sia superiore al 10 per cento, il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale.

Anche le disposizioni di questo articolo si applicheranno ai benefici concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché agli investimenti agevolati avviati, successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.

Nelle disposizioni finali e di coordinamento all'art. 13, il governo Conte provvede ad abrogare i commi 353, 354, 355, 358, 359 e 360 dell'art. 1 della Legge 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) che istituivano le associazioni sportive dilettantistiche a scopo di lucro e che disciplinavano i rapporti di lavoro dal punto di vista fiscale e previdenziale che si venivano a instaurare con le suddette società. Con l'abrogazione dei commi da 358 a 360 viene meno la qualificazione che le collaborazioni rese per fini istituzionali da Associazioni e Società Sportive Dilettantistiche costituiscono oggetto di **contratti di collaborazione coordinata e continuativa** (Co.Co.Co.).

Mentre per il comma 355 si stabilisce che l'abrogazione ha effetto a decorrere dal periodo di imposta in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge, nulla viene detto in riferimento agli altri commi. Pertanto per il periodo 01/01/2018 – 13/07/2018 le suddette norme dovrebbero essere efficaci a tutti gli effetti.

Al pari vengono sopprese alla lettera d) del comma 2 dell'art. 2 del Dlgs 81/2015, le parole “nonché delle società sportive dilettantistiche lucrative”, riportando il mondo associazionistico sportivo dilettantistico alla situazione antecedente il 01 gennaio 2018.

Con il comma 4 dell'art. 13 si provvede a modificare alcuni commi dell'art. 90 della legge 289/90, più precisamente i commi 24, 25 e 26 con cui si allarga l'utilizzo degli impianti sportivi in esercizio da parte degli enti locali territoriali a tutte le società e associazioni sportive.