

14

Edizione n. 14/2018
16 Luglio 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Il Decreto Dignità

Decreto legge n. 87 del 12 luglio 2018

Novità in materia lavoristica

a cura di:

Giuseppe **DE BIASE**

Il decreto dignità è il primo atto ufficiale del neo governo cinque stelle/lega 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. Pertanto, **entra in vigore**, a tutti gli effetti, il giorno successivo a quello di pubblicazione e cioè il giorno **14 luglio 2018**. Con questa breve guida intendiamo porre in rilievo le novità lavoristiche che da subito entrano in vigore.

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

Notevoli e importanti sono le novità introdotte dal decreto dignità che dalla lettura dello stesso si applicano sia ai contratti a tempo determinato stipulati a far data dal 14 luglio 2018 e sia ai contratti a tempo determinato in corso che subiranno una modifica in termini di rinnovo o proroga.

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 sostitutive 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 compreso eventuali proroghe, mentre necessità di una delle suddette causali sub a) o sub b) per una durata superiore o a partire dal primo rinnovo anche se il contratto precedente era di durata inferiore ai dodici mesi. Mentre i contratti per attività stagionali di cui al comma 2 dell'art. 21 del Dlgs 81/2015, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni su indicate.

Un commento sulla reintroduzione delle causali. Da una lettura puntuale, sembrerebbe che per esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività, sta ad indicare che la causale deve essere

straordinaria rispetto alla normale attività dell'impresa.

Mentre Le esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, devono coesistere tutte e tre per giustificare il termine. Pertanto, ci vuole la temporaneità rispetto al ciclo produttivo ordinario, inoltre l'esigenza deve essere significativa e non marginale e non deve essere programmabile in anticipo.

Se così fosse, si prevede un campo molto ristretto di operatività da parte dei datori di lavoro e un aumento del contenzioso che porteranno i giudici ad un lavoro aggiuntivo.

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 oggettive estranee all'ordinaria attività ovvero per esigenze sostitutive di altri lavoratori o delle esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, **sin dal primo rinnovo** viene confermato dal 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, con l'indicazione che la restrizione del numero massimo a quattro **si applica anche ai contratti in corso alla data di entrata in vigore del decreto legge**.

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.

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.

Art. 2 modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro.

Il decreto dignità non ha 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 termi-

ne 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 pace delle agenzie di somministrazione.

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 obbligata a dare al lavoratore in caso di licenziamento **privo** del fatto materiale adottato 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 mensilità. 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.

Non per ultimo e in controtendenza al monito di abbassare il cuneo contributivo, Il decreto Legge nr. 87 prevede all'art 3 comma 2 ad **umentare 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%.**

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.

L'art. 4 interviene 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 sono eseguite entro 120 giorni decorrenti dalla data di comunicazione del provvedimento giurisdizionale al Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della ricerca.

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 fruito aumentato da due a quattro volte.**

Il comma 4 dell'art. 5 stabilisce però che per i benefici già concessi o banditi, 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, decadono dal beneficio in presenza di una riduzione superiore al 10 %. La riduzione del beneficio è proporzionale alla riduzione occupazionale ed il totale in caso di riduzione pari al 50 %.

Anche le disposizioni di questo articolo si applicheranno ai benefici concessi o banditi, 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 società sportive dilettantistiche.

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 viene soppresso 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.

[VISIONA IL TESTO INTEGRALE DEL DECRETO](#)