

GUIDA ALL'APPLICAZIONE DEL "DECRETO DIGNITÀ" DOPO LA CONVERSIONE IN LEGGE

Analisi e commento delle novità introdotte dal Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87 convertito, con modificazioni, dalla Legge 9 agosto 2018, n. 96 (G.U. 11.08.2018 n. 186)

INDICE

| | |
|--|----|
| PREMESSA | 3 |
| PRIMA PARTE | 5 |
| LE MODIFICHE APPORTATE AL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE DI CUI AL D.LGS. N. 81/2015..... | 5 |
| 1.1 Modifiche all'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 - Apposizione del termine e durata massima | 5 |
| 1.2 Modifiche all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015 - Proroghe e rinnovi | 9 |
| 1.3 Modifiche all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2015 - Decadenza e tutele | 12 |
| 1.4 Regime intertemporale e introduzione del regime transitorio | 12 |
| 1.5 Somministrazione di lavoro a tempo determinato | 16 |
| 1.6 Considerazioni sul lavoro intermittente..... | 21 |

| | |
|--|----|
| SECONDA PARTE | 22 |
| DECRETO DIGNITÀ: LE MODIFICHE APPORTATE ALLE INDENNITÀ E AGLI IMPORTI CONCILIATIVI NELLE IPOTESI DI LICENZIAMENTO | 22 |
| 2.1 Modifica all'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 | 22 |
| 2.2 Considerazioni sulla <i>ratio</i> e sull'impatto delle novità | 24 |
| 2.3 Novità in tema di offerta di conciliazione | 26 |
| TERZA PARTE | 27 |
| MISURE DI CONTRASTO ALLA DELOCALIZZAZIONE DELLE IMPRESE E DI SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI | 27 |
| 3.1 Misure di contrasto alla delocalizzazione delle imprese..... | 27 |
| 3.2 Sui limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti | 31 |
| 3.3 La tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti | 35 |
| 3.4 Recupero del beneficio dell'iper ammortamento in caso di cessione o delocalizzazione degli investimenti | 37 |
| QUARTA PARTE | 39 |
| MISURE IN MATERIA DI ESONERO CONTRIBUTIVO E DI NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI..... | 39 |
| 4.1 Il nuovo esonero contributivo..... | 39 |
| 4.2 Le nuove prestazioni occasionali..... | 41 |

PREMESSA

a cura di Rosario De Luca, Presidente Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

La Legge n. 96/2018, che ha convertito il c.d. Decreto Dignità, non ne muta in maniera particolarmente rilevante l'impianto normativo, pur apportando diffuse e significative modifiche alle disposizioni. Di conseguenza si confermano le perplessità già espresse all'indomani dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 87/2018, anche se vi sono stati interventi su alcune delle criticità evidenziate. Le correzioni in materia di somministrazione e le modifiche degli importi in caso di licenziamento restituiscono un minimo di organicità all'intervento; così come l'introduzione del richiesto regime transitorio. A tal proposito bisogna porre particolare attenzione ad alcune questioni applicative di non poco conto, considerando che dalla individuazione del regime contrattuale corretto da applicare al contratto a tempo determinato, alla luce della successione delle leggi e del relativo differimento operato dalla norma di conversione, consegue la legittimità del contratto, l'effettività della sua durata e l'assenza di ricadute pregiudizievoli per le imprese.

Il nuovo impianto normativo ha profondamente novellato, inoltre, il concetto di tempo determinato nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, limitando a 12 mesi la durata massima del termine senza causale ed introducendo la possibilità di apporre un termine superiore - che non superi i 24 mesi -, in presenza di specifiche motivazioni e condizioni legate ad esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività. Esigenze di sostituzione di altri lavoratori oppure esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non

programmabili dell'attività. Ma l'introduzione di una causalità obbligatoria nei "secondi" 12 mesi del tempo determinato restringe di fatto l'utilizzo dell'istituto, attesa la effettiva difficoltà di dare applicazione concreta alle nominate condizioni. Peraltro, la previsione del regime transitorio fa scaturire diversi problemi di interpretazione in materia di rinnovi e proroghe, essendo la norma poco declinata.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, nel completare l'analisi della riforma iniziata con le circolari n.n. 14 e 15 del 2018, illustra gli effetti della nuova normativa con la circolare n. 16/2018, proponendo interpretazioni applicative in merito a tutti gli istituti giuridici interessati, al fine di dare agli operatori del diritto del lavoro un valido strumento di analisi giuridica da utilizzare per la risoluzione di casi concreti. La circolare compendia tutti i contenuti della Legge 9 agosto 2018, n. 96, recante: «Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese», inglobando anche quanto mantenuto rispetto al Decreto Legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito.

PRIMA PARTE

LE MODIFICHE APPORTATE AL CONTRATTO DI LAVORO A TERMINE DI CUI AL D.LGS. N. 81/2015

1.1 Modifiche all'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 - Apposizione del termine e durata massima

Le novità introdotte all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 dal Decreto Legge n. 87/2018 convertito con la Legge n. 96/2018, sono le seguenti:

1. il contratto di lavoro subordinato a termine senza causale ha una durata massima di dodici mesi;
2. è possibile apporre un termine superiore, **ma non oltre i ventiquattro mesi**, purché vi sia la presenza di specifiche condizioni, quali:
 - condizioni imprevedibili legate ad esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività quali, ad esempio, cause di forza maggiore (calamità naturali, etc.);
 - esigenze di sostituzione di altri lavoratori (si tratta di una casistica indefinita che potrebbe includere esigenze di sostituzione sia prevedibili quali, ad esempio, assenze per ferie, che imprevedibili quali, ad esempio, maternità, infortunio, malattia, etc.);
 - esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria quale, ad esempio, una commessa di lavoro *una tantum*, urgente e non realizzabile con il normale organico aziendale.

Analizzando le predette modifiche si evidenzia come le tipologie di causali introdotte denotino una **rigidità specifica** che va ben oltre le causali generiche previste dalle norme ante “Jobs Act”, che contemplavano ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, venendo invero ora declinate delle causali tipiche. Nel merito, corre altresì l’obbligo di sottolineare l’assoluta indeterminatezza delle esigenze e condizioni testé riportate, che, al di là di quelle di carattere sostitutivo, sembrano di difficile individuazione prestandosi facilmente, pertanto, al rischio di contenzioso.

Viene inoltre aggiunto, in sede di conversione, il comma 1-bis dell’art. 19 in esame, con il quale si stabilisce che in caso di stipulazione di un contratto di **durata superiore a dodici mesi in assenza delle condizioni**, di cui al comma 1 del citato art. 19, **il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi**.

Pertanto, preso atto di quanto sopra, si sottolinea l’obbligo di cui all’art. 19, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015 di inserire nell’atto scritto una **specificazione dettagliata** delle esigenze giustificatrici dell’apposizione di un termine al contratto nei seguenti casi:

- in caso di stipulazione di un contratto a termine superiore a 12 mesi;
- in caso di rinnovo del contratto;
- in caso di proroga dello stesso rapporto quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Al riguardo si ricorda che il Legislatore, al primo periodo del citato art. 19, comma 4, afferma che **l’apposizione del termine al contratto è priva**

di effetto se non risulta da atto scritto, con la sola eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

È pertanto fondamentale dimostrare, preferibilmente *per tabulas* con documenti e scritti a fini probatori, il carattere oggettivo delle causali da parte del datore di lavoro, sul quale, infatti, grava il relativo **onere della prova**.

Il comma 2 dell'art. 19 prevede una riduzione della **durata massima** dei contratti a termine che passa da trentasei **a ventiquattro mesi** relativamente ai rapporti di lavoro intercorsi tra lo **stesso datore di lavoro** e lo **stesso lavoratore**, per effetto di una **successione di contratti**, conclusi per lo svolgimento di **mansioni di pari livello e categoria legale**, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, **compresi i periodi di missione** aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Si sottolinea che il riferimento è sempre a “mansioni di pari livello e categoria legale” e non a “qualunque mansione” com'era nella disciplina previgente al Jobs Act.

Si ritiene, pertanto, che il limite di durata di 24 mesi non opera in caso di stipula con lo stesso lavoratore di un nuovo contratto a tempo determinato, in categorie legali differenti. A tale fine, occorrerà verificare l'inquadramento (livello e categoria) del lavoratore sia in eventuali rapporti in somministrazione intercorsi sia in precedenti contratti a tempo determinato, per determinare l'eventuale cumulabilità e verificare, quindi, il raggiungimento del limite massimo temporale.

Si ricorda che anche in tal caso il superamento del limite dei ventiquattro mesi per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti produce la **trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.**

La predetta modifica relativa all'art. 19, comma 2, (applicabile anche al contratto di somministrazione – vedi par. 1.5) fa salve comunque le diverse disposizioni di cui ai **contratti collettivi** in merito alla possibilità di derogare alla durata massima dei ventiquattro mesi.

Resta confermata l'**eccezione delle attività stagionali**, intendendo per tali quelle individuate con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (attualmente trattasi del D.p.r. n. 1525/1963) nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi.

In merito alla definizione del concetto di “contratti collettivi” richiamati nel Decreto, si evidenzia che l'art. 51 D.Lgs. n. 81/2015 rubricato “Norme di rinvio ai contratti collettivi” dispone quanto segue: “Salvo diversa previsione, ai fini del presente Decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”.

Il Decreto Legge n. 87/2018, convertito con Legge n. 96/2018, non ha modificato il terzo comma dell'art. 19 del d.lgs. 81/2015, che riconosce la possibilità di stipulare presso l'ITL competente per territorio un

ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi, che pertanto permane nell'attuale impianto normativo.

1.2 Modifiche all'art. 21 del D.Lgs. n. 81/2015 - Proroghe e rinnovi

Il cosiddetto Decreto Dignità, oltre a prevedere che l'apposizione del termine del contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto (con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni), in tema di proroghe e rinnovi dispone che:

- il contratto possa essere **rinnovato** solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015;
- il contratto possa essere **prorogato** nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015.

Circa le condizioni previste dall'art. 19, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015 si rinvia a quanto già esplicitato al precedente paragrafo 1.1.

Si ritiene opportuno porre nuovamente l'attenzione sulla **differenza tra proroga e rinnovo** di un contratto a tempo determinato; in particolare:

- per **proroga** si intende il protrarsi nel tempo del medesimo contratto attraverso il rinvio di un termine o di una scadenza;
- per **rinnovo** si intende la "rinegoziazione" con i medesimi soggetti delle condizioni contrattuali, fermo restando il mantenimento della stessa categoria legale e mansione.

Nella proroga il termine finale di durata può essere spostato in avanti per un massimo di quattro volte nel limite temporale di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. La proroga è valida se le

pattuizioni del contratto iniziale rimangano invariate con la sola eccezione dello spostamento del termine. Rimane ferma la necessità delle causali qualora la stessa si protrae oltre dodici mesi. È richiesto inoltre il consenso scritto del lavoratore.

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

La proroga produce i suoi effetti solamente dallo spirare del termine previsto nel contratto iniziale (o successivamente prorogato). Ne deriva che l'interruzione di un contratto a termine durante il suo svolgimento, con successiva stipulazione di un altro contratto a termine (tra le medesime parti), richiede l'utilizzo della rinnovazione e dunque il ricorso alle causali dell'art. 19, comma 1, lett. *a)* o *b)*.

Nel rinnovo, il cui termine finale non può superare anch'esso ventiquattro mesi, le **causali** di cui al comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 sono **sempre obbligatorie**.

Al riguardo, si ricorda che, ai sensi del comma 2 dell'art. 21, D.Lgs. n. 81/2015, qualora il lavoratore sia riassunto a tempo determinato entro dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi, il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato (c.d. *Stop & go*).

Va, inoltre, precisato che il **lavoro stagionale**, nell'accezione già riportata al paragrafo 1.1, potrà essere prorogato o rinnovato anche in assenza delle condizioni di cui all'art. 19, comma 1.

Infine, in occasione di **ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, si segnala l'**aumento di 0,5 punti percentuali del contributo addizionale**, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali di cui all'art. 2, comma 28, Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero). Al riguardo, con la Legge di conversione del Decreto Dignità, viene aggiunta la specifica che detto aumento **non si applica** ai contratti di **lavoro domestico**.

Si evidenzia, infine, che il Legislatore, modificando l'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 relativo alla disciplina sulla somministrazione di lavoro a tempo determinato ha, nei fatti, modificato altresì la disciplina del contratto a termine nella parte relativa al numero complessivo dei contratti, di cui all'art. 23 del citato Decreto Legislativo. In particolare, il nuovo comma 2 del predetto art. 31 prevede che, salvo diverse previsioni dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite del **20 per cento** del predetto art. 23, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere **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.

Pertanto, preventivamente all'assunzione, proroga e/o rinnovo di un lavoratore con contratto a termine, è necessario verificare il rispetto di entrambi i limiti del 20 e del 30 per cento.

1.3 Modifiche all'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2015 - Decadenza e tutele

Altra modifica riguarda i termini di impugnazione del contratto a tempo determinato, che ora dovrà avvenire entro centottanta giorni dalla cessazione del singolo contratto, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale, diretto ad impugnare il licenziamento stesso, come previsto dal primo comma dell'articolo 6 della Legge 15 luglio 1966, n. 604 (il termine precedente era di centoventi giorni).

Va ricordato che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso.

Si ricorda che il comma 2 dell'art. 28 del suddetto Decreto prevede che nelle ipotesi di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato il giudice condanna il datore di lavoro al **risarcimento del danno** a favore del lavoratore, stabilendo **un'indennità** onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

1.4 Regime intertemporale e introduzione del regime transitorio

Nella sua **formulazione originaria** il secondo comma dell'art. 1 del Decreto Legge n. 87/2018 prevedeva che le “disposizioni di cui al

comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data”.

La norma disponeva, pertanto, che ai rinnovi e alle proroghe dei contratti a termine in essere alla data del 14.07.2018 si applicava il nuovo regime introdotto dal Decreto Legge. L'immediata applicabilità del regime causale per tutti i rinnovi o per le proroghe (per queste ultime con termine complessivo eccedente i dodici mesi) di contratti stipulati prima del 14.07.2018 e, dunque, senza indicazione di una causale, ingenerava non pochi problemi di applicabilità concreta, costringendo i datori di lavoro – pur con la genuinità delle esigenze che le avevano condotte alla predeterminazione della durata del contratto di lavoro – alla non semplice operazione di individuare per le necessarie proroghe o rinnovi le esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, o quelle connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria, richiesti dal Decreto Legge n. 87/2018, a pena di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. Verosimilmente il Legislatore ha tentato di mitigare l'impatto della norma dovuto alla sua immediata applicazione integrale, **modificando con la Legge di conversione n. 96/2018 l'ultimo periodo del secondo comma, disponendone l'applicazione “ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018”**.

Dalla evoluzione del testo del Decreto Legge n. 87/2018 in fase di conversione ad opera della Legge n. 96/2018, emerge la necessità di individuare la disciplina da applicare alle proroghe e ai rinnovi effettuati

dall'entrata in vigore del Decreto Legge cit. all'entrata in vigore della relativa Legge di conversione con modificazioni, e cioè, dal 14.07.2018 al 11.08.2018.

Va detto che la questione dell'efficacia della Legge di conversione nel caso di modifiche significative al testo originario del Decreto Legge è piuttosto dibattuta in dottrina e con posizioni tutt'altro che definite, tant'è che di tale incertezza ne dà atto perfino la Corte di Cassazione, con una pronuncia esaustivamente riassuntiva delle diverse posizioni in materia. Tuttavia, proprio alla luce di quanto spiegato con la sentenza predetta (Cass.civ., Sez. III, 10 maggio 2016, n. 9386, alla cui lettura integrale si rinvia per una migliore comprensione della vicenda), pare potersi sostenere l'applicazione delle norme contenute nel Decreto Legge per le proroghe e i rinnovi dei contratti a tempo determinato stipulati fino al 13.07.2018 ed effettuate nelle more dell'entrata in vigore della Legge di conversione. Nel caso di specie, la Legge di conversione sembra aver operato una modificazione della disposizione del Decreto Legge e non una sua abrogazione o sostituzione. D'altra parte, la Legge di conversione nulla stabilisce per i rinnovi e le proroghe già perfezionatisi nel periodo intertemporale (14.07.2018 - 11.08.2018), limitandosi a sancire la disciplina dei rinnovi e delle proroghe successivi alla data del 31.10.2018. A tal proposito pare utile ricordare che il regime normativo introdotto dalla Legge di conversione, in assenza di qualsiasi diversa previsione, si applica dal momento della sua entrata in vigore.

Dopo la conversione del Decreto Legge n. 87/2018, pare potersi prospettare pertanto il seguente quadro normativo:

a) contratti stipulati prima del 14.07.2018:

- Contratti di lavoro a termine: sono regolati dal D.Lgs. n. 81/2015 prima della riforma ad opera del Decreto Legge n. 87/2018;
- proroghe e rinnovi effettuate dal 14.07.2018 al 11.08.2018: si applica il D.Lgs. n. 81/2015 così come riformato dal Decreto Legge n. 87/2018 prima della Legge di conversione;
- proroghe e rinnovi effettuate dal 12.08.2018 ed entro il 31.10.2018: si applica il D.Lgs. n. 81/2015 prima della riforma ad opera del Decreto Legge n. 87/2018;
- proroghe e rinnovi effettuate dal 01.11.2018: atti soggetti al nuovo regime e, dunque, applicazione del D.Lgs. n. 81/2015 così come riformato dal Decreto Legge n. 87/2018 e successiva Legge di conversione;

b) contratti stipulati dal 14.07.2018:

- Contratti di lavoro a termine: applicazione del D.Lgs. n. 81/2015 così come riformato dal Decreto Legge n. 87/2018 e successiva Legge di conversione, fermo restando che le statuizioni in ordine alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono state introdotte con la Legge di conversione (v. art. 1, comma 1, lett. a), n. 1-bis, Legge n. 96/2018);
- proroghe e rinnovi: applicazione del D.Lgs. n. 81/2015 così come riformato dal Decreto Legge n. 87/2018 e successiva Legge di conversione, fermo restando che le statuizioni in ordine alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono state introdotte con la Legge di conversione (v. art. 1, comma 1, lett. b), n. 1), Legge n. 96/2018).

1.5 Somministrazione di lavoro a tempo determinato

L'articolo 2 del Decreto Legge n. 87/2018, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96/2018, interviene, modificandola, sulla disciplina del contratto di somministrazione a tempo determinato.

Per quanto attiene ai **nuovi limiti quantitativi** introdotti nell'ambito della somministrazione, come precedentemente accennato, è stato interamente riscritto il comma 2 dell'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015 prevedendo che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il limite disposto dall'art. 23 del richiamato D.Lgs. n. 81/2015 in materia di numero complessivo dei contratti a termine (limite del 20 per cento), **il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del suddetto contratto** (con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5).

Dal 12.08.2018 i contratti di somministrazione a tempo determinato (cumulativamente ai contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, per i quali vige comunque il noto limite massimo del 20%) non potranno superare complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore **al 1° gennaio** dell'anno di stipula del contratto.

Esempio: ipotizziamo un'azienda utilizzatrice che abbia in forza al 1° gennaio 2018 dieci dipendenti a tempo indeterminato ed un limite massimo di assunzione di lavoratori a tempo determinato del 20%:

a DIPENDENTI ATTUALMENTE ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO: 2

Utilizzo massimo lavoratori somministrati: 1

b DIPENDENTI ATTUALMENTE ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO: 1

Utilizzo massimo lavoratori somministrati: 2

c DIPENDENTI ATTUALMENTE ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO: 0

Utilizzo massimo lavoratori somministrati: 3

d ATTUALE UTILIZZO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI: 0

Numero massimo assunzioni a tempo determinato: 2

e ATTUALE UTILIZZO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI: 1

Numero massimo assunzioni a tempo determinato: 2

f ATTUALE UTILIZZO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI: 2

Numero massimo assunzioni a tempo determinato: 1

g ATTUALE UTILIZZO DI LAVORATORI SOMMINISTRATI: 3

Numero massimo assunzioni a tempo determinato: 0

In caso di violazione dei nuovi limiti percentuali previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 31 del D.Lgs. n. 81/2015, all'utilizzatore si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 250 euro a 1.250 euro, prevista dall'articolo 40, comma 1, del citato D.Lgs. n. 81/2015. Da non dimenticare che l'articolo 38, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, qualora il lavoratore somministrato venga utilizzato **al di fuori dei**

limiti previsti dall'art. 31, commi 1 e 2, lo stesso può chiedere nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a partire dal primo giorno di utilizzo.

Per quanto riguarda **le imprese di nuova costituzione**, trattandosi 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 stipula del contratto.

Dai suddetti limiti quantitativi rimangono **escluse** (come prima) le assunzioni a tempo determinato tramite lavoro somministrato, effettuate nei confronti di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che beneficiano da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (di cui al regolamento CE n. 651/2014), come individuati con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Con riferimento alle causali previste dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, la Legge di conversione del Decreto Dignità, all'art. 2 comma 1-ter, dispone che nel caso di ricorso al contratto di somministrazione le stesse si applicano al solo utilizzatore.

La Legge n. 96/2018 non ha previsto alcun periodo transitorio per il lavoro somministrato. Pertanto, la durata massima del rapporto di un contratto di somministrazione a termine non potrà superare i dodici mesi (senza indicazione di causale) sulla base di un calcolo riferito all'impresa utilizzatrice. Il contratto potrà essere prorogato e, quindi, eccedere questa durata massima solamente in presenza di una delle causali previste dalla riforma relative ad esigenze temporanee estranee all'attività ordinaria, ragioni sostitutive e incrementi significativi e non

programmabili. Le causali vanno riferite alle esigenze dell'impresa utilizzatrice con indicazione specifica delle stesse nel contratto stipulato tra l'agenzia di somministrazione ed il dipendente, preceduta "possibilmente" da una pattuizione scritta inserita nel contratto commerciale di somministrazione. Parimenti può dirsi per i rinnovi a prescindere dalla durata del rapporto precedente, indipendentemente dal fatto che siano stati superati o meno i 12 mesi.

Il comma 1 dell'art. 2 del Decreto Legge n. 87/2018, convertito con modificazioni in Legge n. 96/2018, che ha sostituito il primo periodo del comma 2 dell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2015, prevede che in caso di assunzione a tempo determinato **il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III**, con espressa esclusione delle disposizioni di cui agli articoli:

- 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015, in materia di riassunzioni a tempo determinato con soluzioni di continuità rispetto al precedente rapporto (non si applicano i c.d. *Stop & go*);
- 23, D.Lgs. n. 81/2015 (numero complessivo dei contratti a termine);
- 24, D.Lgs. n. 81/2015 (diritto di precedenza).

È, pertanto, prevista la **piena applicazione** di quanto previsto dagli articoli 19, commi 1, 2 e 3, e 21, commi 01, 1 e 3 del richiamato D.Lgs. n. 81/2015, in materia di **apposizione del termine, durata, proroghe, rinnovi e causalità dei contratti a termine**.

Si sottolinea che il disposto dell'articolo 2 del Decreto Legge n. 87/2018, convertito con Legge n. 96/18, in materia di somministrazione di lavoro a tempo determinato, non si applica ai contratti stipulati dalla Pubblica amministrazione e che l'incremento dello 0,5 per cento del contributo addizionale a carico del datore di lavoro si applica anche per ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato (articolo 3, comma 2).

L'art. 2, comma 1-*bis*, del citato Decreto convertito ha aggiunto il nuovo articolo 38-bis al D.Lgs. n. 81/2015, introducendo la fattispecie della **somministrazione fraudolenta** e prevedendo che, ferme restando le sanzioni previste dalla normativa vigente in caso di violazione di norme in materia di somministrazione di lavoro (di cui all'articolo 18 del D.Lgs. n. 276/2003), 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 un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e ciascun giorno di somministrazione.

Staff leasing

Rimane invariato l'art. 31, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 in tema di contratto di somministrazione a tempo indeterminato. Secondo tale norma, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori somministrati con contratto di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del predetto contratto,

con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5 (si ricorda che solo i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato possono essere somministrati a tempo indeterminato presso l'utilizzatore). Anche in questo caso vale la regola generale prevista per chi inizia l'attività nel corso dell'anno: il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

1.6 Considerazioni sul lavoro intermittente

Le novità inerenti al lavoro a tempo determinato non hanno effetti nel rapporto di lavoro intermittente, tipologia negoziale disciplinata da art. 13 e ss. D.Lgs. n. 81/2015.

La peculiarità che, ai sensi della relativa normativa, tale tipologia contrattuale possa svolgersi a tempo determinato o indeterminato, non deve tuttavia indurre a ritenere che al lavoro a chiamata si debba applicare la disciplina del lavoro a tempo determinato.

Infatti, così come specificato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 4/2005 e con l'interpello n. 72/2009, *“per il lavoro intermittente non trova, in alcun modo, applicazione il D.Lgs. n. 368/2001”*. Al riguardo, nella suddetta circolare lo stesso Ministero, oltre a sottolineare che il lavoro intermittente è una fattispecie lavorativa *sui generis*, ha espressamente chiarito che se il contratto in questione è stipulato a tempo determinato *“non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 (...)”*.

Tale interpretazione del Ministero, peraltro, si ritiene estendibile anche alla normativa vigente in materia (D.Lgs. n. 81/2015, come modificato dal Decreto Legge n. 87/2018, convertito con Legge n. 96/2018) stante il carattere di specialità della norma.

SECONDA PARTE

DECRETO DIGNITÀ: LE MODIFICHE APPORTATE ALLE INDENNITÀ E AGLI IMPORTI CONCILIATIVI NELLE IPOTESI DI LICENZIAMENTO

2.1 Modifica all'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015

L'ambito applicativo della normativa relativa al contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015 (Jobs Act), alla data di entrata in vigore del c.d. Decreto Dignità (14 luglio 2018), è il seguente:

- a) Lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015 ai quali si applica il D.Lgs. n. 23/2015;
- b) lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015, che siano dipendenti di aziende che, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del Decreto medesimo, integrino il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, Legge n. 300/70; in tal caso, per espressa previsione dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, si applica lo stesso decreto D.Lgs. n. 23/2015;
- c) lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ai quali si applica l'art. 18, Legge n. 300/1970, come novellato dalla Legge n. 92/2012;

d) lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ai quali si applica la Legge n. 604/1966.

Con il Decreto Dignità vengono **variati i limiti minimi e massimi dell'indennità** dovuta dal datore di lavoro a seguito di condanna da parte del giudice nelle ipotesi in cui quest'ultimo accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) e giusta causa: infatti, con l'art. 3, comma 1, del Decreto Dignità si stabilisce che le parole "*non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità*" siano sostituite dalle seguenti: "*non inferiore a sei e non superiore a trentasei mensilità*".

Pertanto, in riferimento ai lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 indicati alla lettera *a*) che precede, nonché a quelli assunti prima del 7 marzo 2015 ma con i requisiti indicati alla lettera *b*) di cui sopra, la predetta modifica comporta che:

- Per il datore di lavoro che **integra i requisiti occupazionali** di cui all'**art. 18, ottavo e nono comma**, Legge n. 300/1970 ss.mm.ii. (*ovvero: che nella sede/filiale in cui ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori o più di 5 se agricolo; che nello stesso comune occupa più di 15 dipendenti o all'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupa più di 5 dipendenti anche se ciascuna unità produttiva non raggiunga tali limiti; che, comunque, occupa più di 60 dipendenti*), l'indennità a favore dei lavoratori di cui alle lett. *a*) e *b*) sarà **non inferiore a 6 e non superiore a 36** mensilità;
- per il datore di lavoro che **non integra i requisiti occupazionali** di cui all'**art. 18** Legge n. 300/1970 ss.mm.ii. - c.d. *piccole imprese* - di cui

all'art. 9 D.Lgs. n. 23/2015, l'indennità a favore dei lavoratori assunti dal 7 marzo 2015 di cui alla lett. a) sarà **non inferiore a 3 mensilità** (prima due) **e non superiore a 6** (limite massimo rimasto invariato); al riguardo giova ricordare che per gli assunti prima del 7 marzo 2015 ai quali si applica la Legge n. 604/1966, l'indennità prevista va da un minimo di 2,5 mensilità ad un massimo di 6 mensilità, con possibilità di maggiorazione fino a 10 o 14 mensilità in base all'anzianità del prestatore (art. 8 Legge n. 604/1966).

Per quanto concerne la condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non assoggettata a contribuzione previdenziale, va detto che essa, nell'ambito dei limiti minimi e massimi su indicati, rimane calcolata nella misura di importo pari a **due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio** (una mensilità per i datori di lavoro con **non** più di 15 dipendenti e cioè che non raggiungano i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, della Legge n. 300 del 1970) .

2.2 Considerazioni sulla *ratio* e sull'impatto delle novità

Alla luce dell'analisi sopra esposta, si ritiene opportuno valutare la riforma in rapporto alla sua "*ratio*", al suo "impatto" ed infine alle sue "criticità". Si tratta di un intervento relativo a un momento patologico e non ordinario della gestione del rapporto di lavoro.

Quanto all'impatto effettivamente realizzabile, considerato che il regime delle c.d. "tutele crescenti" si applica soltanto ai contratti stipulati dal 7 marzo 2015, si rileva quanto segue.

1) Per il datore di lavoro che occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, o che nello stesso comune occupa più di quindici o cinque se agricolo anche se ciascuna unità produttiva non raggiunga tali limiti, o che, comunque, occupa più di sessanta dipendenti sul territorio nazionale, si registra:

- a) Un immediato innalzamento dell'indennizzo minimo da 4 a 6 mensilità;
- b) l'innalzamento del massimo dell'indennizzo da 24 a 36 mensilità; tuttavia, atteso che il parametro annuo rimane di due mensilità per ogni anno di servizio e che il precedente indennizzo era pari a 24 mensilità, gli effetti del menzionato innalzamento si avranno a partire dal 7 marzo 2028, seguendo la seguente progressione:

Ipotesi di assunzione al 10 marzo 2015

Licenziamento:

- Al 10 marzo 2027: 24 mensilità (limite massimo originario);
- al 10 marzo 2028: 26 mensilità;
- al 10 marzo 2029: 28 mensilità;
- al 10 marzo 2030: 30 mensilità;
- al 10 marzo 2031: 32 mensilità;
- al 10 marzo 2032: 34 mensilità;
- al 10 marzo 2033: 36 mensilità (limite massimo secondo il Decreto Legge n. 87/2018 convertito con Legge n. 96/2018).

2) Per i datori di lavoro con non più di 15 dipendenti si rileva:

- a. Un immediato innalzamento dell'indennizzo minimo da 2 a 3 mensilità;

- b. un limite massimo di indennizzo pari a 6 mensilità (invariato rispetto alla normativa precedente) secondo la seguente progressione, tenendo presente che il parametro annuo è pari ad una mensilità:

Ipotesi di assunzione al 15 luglio 2017

Licenziamento:

- Al 13 luglio 2018: 2 mensilità;
- al 15 luglio 2018: 3 mensilità;
- al 15 luglio 2019: 4 mensilità
- al 15 luglio 2020: 5 mensilità
- al 15 luglio 2021: 6 mensilità
- al 15 luglio 2022: 6 mensilità

2.3 Novità in tema di offerta di conciliazione

Con l'art. 3 Decreto Legge n. 87/2018 convertito con Legge n. 96/2018, al comma 1-bis si prevede che all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23, le parole: «*non inferiore a due e non superiore a diciotto mensilità*» siano sostituite dalle seguenti: «***non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità***».

Trattasi di una necessaria modifica all'istituto dell'offerta di conciliazione, che con l'innalzamento del limite minimo dell'indennizzo (3/6 mensilità) in materia di licenziamento invalido rischiava di perdere interesse. Peraltro, l'innalzamento del limite massimo dell'indennizzo menzionato (36 mensilità) richiedeva un adeguamento conseguente anche dell'importo massimo riconosciuto dal datore di lavoro al lavoratore nell'ambito dell'offerta di conciliazione. Si ricorda che tale importo può essere offerto entro i termini di impugnazione

stragiudiziale del licenziamento, in una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile, e all'articolo 76 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Tale importo, che non costituisce reddito imponibile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale, è di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità (in virtù della novella legislativa), mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

Si segnala infine che anche tale importo, per i datori di lavoro che non raggiungono il requisito dimensionale di cui all'art. 18, ottavo e nono comma, Legge n. 300/1970, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di sei mensilità (art. 9, comma 1, D. Lgs. n. 23/2015).

TERZA PARTE

MISURE DI CONTRASTO ALLA DELOCALIZZAZIONE DELLE IMPRESE E DI SALVAGUARDIA DEI LIVELLI OCCUPAZIONALI

3.1 Misure di contrasto alla delocalizzazione delle imprese

La Legge di conversione n. 96/2018 ha, tra l'altro, apportato alcune modifiche alle disposizioni del Decreto Legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità) volte a contrastare il fenomeno delle imprese che, ricevuti gli aiuti di Stato, provvedano a delocalizzare l'attività produttiva al di fuori dei confini dello Stato italiano (c.d. delocalizzazione). In sintesi l'articolato normativo, all'art. 5 e all'art. 6, dispone che le imprese

italiane ed estere operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, decadano dal beneficio quando delocalizzano, entro i cinque anni successivi alla data di conclusione dell'iniziativa agevolata, fuori dagli Stati non appartenenti all'Unione europea o non aderenti allo spazio SEE oppure quando, avendo ricevuto aiuti di Stato che prevedano una valutazione dell'impatto occupazionale, non abbiano garantito il mantenimento di determinati livelli occupazionali.

Per meglio comprendere la portata della novella normativa e prima di analizzarne il contenuto in termini specifici è opportuno ricordare, innanzitutto sotto il profilo nozionistico, il significato generale di "aiuto di Stato" con riferimento alla normativa comunitaria a cui se ne devono sia la definizione che le limitazioni.

Con tale espressione, ai sensi dell'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), si intende qualsiasi provvedimento che implichi un trasferimento di risorse dallo Stato o altro Ente pubblico ad imprese pubbliche o private, tale da incidere sugli scambi tra gli Stati membri e che conferisce al beneficiario un vantaggio e falsa o minaccia di falsare la concorrenza. Ai sensi della Comunicazione della Commissione 2016/C262/01, per identificare se un provvedimento può essere annoverabile tra gli aiuti di Stato e, quindi, essere utilizzato dalle imprese sino alla concorrenza con il c.d. *de minimis* o, in talune ipotesi, anche oltre, subordinandolo però all'incremento occupazionale netto, occorre ricercare i seguenti indici:

- Deve procurare un vantaggio ai beneficiari;

- il vantaggio deve essere di origine statale;
- deve essere tale da alterare la concorrenza;
- deve essere in grado di incidere sugli scambi tra Stati membri.

Sulla base di questi presupposti, sotto il profilo sostanziale e in ragione della modalità di fruizione, l'aiuto di Stato può essere alternativamente classificato quale:

- Sovvenzione;
- prestito agevolato;
- esenzione fiscale;
- esonero versamento premi;
- riduzione oneri sociali e/o esonero dal pagamento dei contributi a carico del datore di lavoro;
- esonero dal pagamento di alcune imposte o tasse.

Risulta evidente come la genericità della formulazione utilizzata dalla normativa comunitaria attragga nel perimetro degli aiuti di Stato qualunque misura che evidenzii una rispondenza ai richiamati indici. A titolo meramente esemplificativo rientrano pertanto in tale fattispecie: i contributi in conto impianti, i finanziamenti agevolati, il bando Inail Incentivi alle imprese, l'esonero contributivo Assunzioni nel Mezzogiorno (comma 893, art. 1, Legge n. 205/2017), l'agevolazione per l'assunzione dei percettori di NASpI e così via. Non è, per converso, ad esempio, da annoverare tra gli aiuti di Stato l'esonero contributivo introdotto dai commi 178 e seguenti della Legge di stabilità 2016. Come è noto, esso è rivolto all'assunzione di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In relazione alla normativa comunitaria, però, il

suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa. Per le sue caratteristiche, la norma non risulta pertanto idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Conseguentemente, la disciplina del predetto incentivo non è suscettibile di essere disciplinata dall'art. 107 del TFUE.

Poiché gli aiuti di Stato hanno lo scopo di accrescere la competitività delle imprese e con esse favorire il sistema economico del Paese, lo scopo del Decreto è per tutta evidenza quello di frenare la delocalizzazione con particolare riferimento ai soggetti imprenditoriali che si siano avvalsi del sostegno statale nelle forme che abbiamo osservato ma che, trasferendo l'attività, ne facciano un uso evidentemente distorto per le finalità economiche interne.

In particolare, il Decreto in esame, per quanto attiene al contenimento del fenomeno della delocalizzazione delle imprese, si muove su tre linee diverse ma convergenti:

- a) Limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti (art. 5);
- b) tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti (art. 6);

- c) recupero del beneficio dell'iper ammortamento in caso di cessione o delocalizzazione degli investimenti (art. 7).

3.2 Sui limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti

La fattispecie oggetto della limitazione viene definita dall'art. 5, comma 6, come modificato dalla Legge n. 96/2018, laddove viene data la nozione di delocalizzazione, intendendosi per tale il *“trasferimento dell'attività economica specificatamente incentivata o di sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa che sia con essa in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile”*.

Sotto il profilo quantitativo il fenomeno rimane indefinito, in quanto il legislatore non ha specificato l'entità dell'attività economica (beni, attrezzature, impianti, personale etc...) delocalizzata (la Legge di conversione precisa correttamente che deve essere quella attività *“specificatamente”* destinataria dell'aiuto), affinché si generi la delocalizzazione (come invece, diversamente, fa nel successivo articolo 6 in tema di tutela dell'occupazione). Da tale considerazione sembra quindi emergere che si verifichi la decadenza dell'aiuto (art. 5, comma 1) nel caso in cui qualsiasi *“particella”* aziendale venga trasferita stabilmente al di fuori dei confini comunitari, fatta eccezione di quelli aderenti allo Spazio Economico Europeo. Del resto la normativa vieta il trasferimento sia dell'attività economica, intesa nella sua totalità, che di una *sua parte*, senza stabilirne la dimensione.

Il decreto dedica due diversi articoli alle due diverse tipologie di aiuto di Stato: l'art. 5 attiene all'aiuto di Stato che "prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio"; l'art. 6 invece è relativo all'aiuto che prevede "la valutazione dell'impatto occupazionale".

Procedendo con ordine, l'art. 5 al comma 1 prevede che: "fatti salvi i vincoli derivanti dai trattati internazionali, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione europea, ad eccezione degli Stati aderenti allo Spazio Economico Europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata. In caso di decadenza, l'amministrazione titolare della misura di aiuto, anche se priva di articolazioni periferiche, accerta e irroga, secondo quanto previsto dalla Legge 24 novembre 1981, n. 689, una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito". Qualora ciò accadesse, il beneficio decadrebbe con la conseguenza che le imprese sarebbero obbligate a restituire lo stesso maggiorato del tasso ufficiale di riferimento alla data di erogazione, a sua volta maggiorato di cinque punti percentuali, oltre al pagamento di una sanzione amministrativa in misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito. Dalla lettura della norma risulta evidente che la "sanzione", come sopra indicata, è comminata secondo la procedura di cui alla Legge n. 689/1981 e

colpisce indistintamente sia le imprese italiane, sia quelle straniere che operano con propria organizzazione in Italia. In sede di conversione è stato aggiunto il comma 5-bis, il quale dispone che le somme derivanti dalle sanzioni applicate da parte delle amministrazioni centrali dello Stato siano versate ad apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato, per essere poi destinate al finanziamento di contratti di sviluppo ai fini della riconversione del sito produttivo in disuso a causa della delocalizzazione dell'attività economica, eventualmente anche sostenendo l'acquisizione da parte degli ex dipendenti.

Il successivo comma 2 del medesimo articolo 5 precisa che, se i medesimi soggetti di cui al comma 1 sono destinatari di aiuti di Stato che prevedono l'effettuazione di investimenti produttivi specificatamente localizzati (es. aiuti per l'investimento in immobilizzazioni materiali in determinate regioni), ove delocalizzassero l'attività economica o parte di essa, nel quinquennio successivo alla conclusione dell'iniziativa o dal completamento dell'investimento agevolato, non solo fuori dall'ambito comunitario, ma anche al di fuori del sito incentivato seppure in Italia, incorrerebbero nella decadenza del beneficio, ma non anche nella sanzione pecuniaria. Il secondo comma detta, evidentemente, regole più stringenti per le imprese in quanto mira a mantenere "sul territorio" l'impresa, garantendo così anche l'occupazione.

I tempi e le modalità per il controllo del rispetto dei vincoli imposti dall'art. 5, commi 1 e 2, nonché per la restituzione dei benefici fruiti in caso di accertamento della decadenza saranno tuttavia definiti da ciascuna amministrazione con proprio provvedimento per i bandi ed i

contratti relativi alle misure di aiuto di propria competenza. Gli importi degli aiuti restituiti saranno destinati al bilancio dello Stato per essere assegnati alla medesima amministrazione titolare della misura, per essere nuovamente erogati ai richiedenti.

In ogni caso, poiché l'art. 5, comma 4, stabilisce che resta ferma l'applicazione ai benefici già concessi per effetto della disciplina previgente, sembra doversi dedurre che la novella si applichi unicamente per gli aiuti concessi o banditi dopo l'entrata in vigore del Decreto.

3.3 La tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti

L'art. 6, rubricato "Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie degli aiuti", si pone come obiettivo di rendere più costoso il licenziamento in imprese, italiane o estere operanti in Italia, che abbiano ricevuto aiuti di Stato connessi alla valutazione dell'impatto occupazionale. L'ipotesi di cui trattasi potrebbe essere riferita, ad esempio, all'assunzione di un giovane NEET iscritto al programma Garanzia Giovani qualora l'assumente abbia già raggiunto la soglia degli aiuti *de minimis*, pari a 100.000 euro per il settore trasporto merci conto terzi e 200.000 euro per gli altri settori nell'arco temporale di 3 anni finanziari (vedi Regolamento UE n. 1407/2013). In questo caso, infatti, sarebbe richiesto, per poterne beneficiare, anche il rispetto dell'incremento occupazionale netto ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014. La misurazione dell'incremento avverrà prima presuntivamente rispetto all'anno precedente e poi, mese per mese, a consuntivo, in modo da consolidare l'effettiva spettanza mensile dell'incentivo. Sul punto si veda anche l'interpello n. 34 del 17.12.2014 del Ministero del Lavoro, il quale chiarisce che una volta fissate le Unità di Lavoro Annuo (ULA) nell'anno precedente, l'assunzione agevolata potrà legittimamente godere dell'incentivo nei singoli mesi di incremento occupazionale, da confrontare per tutto il periodo agevolato.

Il Regolamento UE n. 651/2014 prevede quindi che, in caso di decremento della forza occupazionale dovuto a licenziamenti per motivi oggettivi, esclusi, quindi, i disciplinari o le dimissioni, l'agevolazione non si consolidi. La portata innovativa del primo comma

dell'art. 6 del Decreto in commento è quindi da ricercarsi nella locuzione “fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo” poiché con questa espressione il Legislatore, di fatto, include ciò che prima era escluso (la Legge di conversione, curiosamente, non ha corretto quanto già previsto dal Decreto). Dal tenore letterale della norma, infatti, si evince come la decadenza del beneficio avvenga oggi per tutte quelle imprese che riducano la soglia occupazionale per un qualunque motivo diverso da ragioni tecniche, organizzative, produttive inerenti l'azienda o per superamento del periodo di comporto (ricordiamo che il licenziamento per ragioni oggettive, individuale o collettivo, comporta un decremento delle ULA e quindi reca già come conseguenza la perdita del beneficio). Il legislatore, dunque, sembra voler ora includere, come causa decadenziale del beneficio, anche i motivi di carattere disciplinare. Tale scelta appare quantomeno discutibile, perché limita l'azione disciplinare del datore di lavoro. Infatti, nella quotidianità della vita aziendale ben potrebbe accadere che il datore di lavoro si trovi nella condizione di dover licenziare per giusta causa un lavoratore e per questo subire la decadenza, ancorché in misura proporzionale, del beneficio. La “sanzione” collegata alla valutazione dell'impatto occupazionale, da effettuarsi nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento (la stima delle ULA avviene invece fino ad esaurimento del periodo di utilizzo della misura qualificabile come aiuto di Stato), è la decadenza dal beneficio in presenza di una riduzione 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%. Questo ultimo passaggio

porterebbe a concludere che, se in un'azienda di 10 dipendenti venissero licenziati due lavoratori (diminuendo la forza occupazionale del 20%) per ragioni diverse dal giustificato motivo oggettivo nei 5 anni successivi al termine dell'investimento, l'agevolazione goduta decadrebbe "solo" nella misura del 20% del suo valore. L'azienda sarà tenuta a restituire il beneficio, per effetto della decadenza maggiorato di un tasso di interesse pari al tasso ufficiale di riferimento alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, a sua volta maggiorato di cinque punti percentuali.

3.4 Recupero del beneficio dell'iper ammortamento in caso di cessione o delocalizzazione degli investimenti

L'art. 7 del Decreto esordisce con una disposizione d'interpretazione autentica con cui, al primo comma, si stabilisce che l'iper ammortamento, di cui all'art. 1, comma 9, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e successive proroghe, 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.

Il recupero avviene attraverso una variazione in aumento del reddito imponibile del periodo d'imposta in cui si verifica la cessione a titolo oneroso o la delocalizzazione degli investimenti agevolati, per un importo pari alle maggiorazioni delle quote di ammortamento

complessivamente dedotte nei precedenti periodi d'imposta, senza applicazione di sanzioni e interessi.

L'art. 7 precisa inoltre che le disposizioni sul recupero dell'iperammortamento si applicano agli investimenti effettuati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto medesimo, ovvero dal 14.07.2018, in ragione del principio del *tempus regit actum*. L'art. 7, comma 4, provvede a coordinare le nuove disposizioni con la disciplina dei c.d. investimenti sostitutivi. Tale disciplina prevede che non venga meno il beneficio dell'iperammortamento (per le sole quote residue) se il bene agevolabile originariamente venga sostituito con un bene materiale strumentale nuovo con caratteristiche tecnologiche analoghe o superiori. Nel caso di investimenti sostitutivi, quindi, il richiamato comma 4 impedisce che si applichi la revoca dell'agevolazione anche in caso di delocalizzazione. In via ulteriore, in sede di conversione, è stato precisato che il recupero dell'iperammortamento non si applica altresì nei casi in cui i beni agevolati siano per loro stessa natura destinati all'utilizzo in più sedi produttive e, pertanto, possano essere oggetto di temporaneo utilizzo anche fuori dal territorio dello Stato.

QUARTA PARTE

MISURE IN MATERIA DI ESONERO CONTRIBUTIVO E DI NUOVE PRESTAZIONI OCCASIONALI

4.1 Il nuovo esonero contributivo

L'articolo 1-bis della Legge n. 96/2018 ha previsto l'introduzione di una nuova forma di esonero previdenziale in favore dei datori di lavoro privati che effettueranno nel **biennio 2019-2020** assunzioni di lavoratori dipendenti con **contratto a tempo indeterminato** a tutele crescenti secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 23/2015. Il comma 1 dell'art. 1-bis ha previsto la **riduzione contributiva** pari al **50% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per il medesimo rapporto, con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nel **limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile e per un periodo massimo di 36 mesi.

Il comma 2 chiarisce che, per potere usufruire dell'incentivo, il lavoratore al momento dell'assunzione dovrà avere un'età inferiore ai 35 anni (34 anni e 364 giorni) e non avere mai avuto in passato rapporti di lavoro a tempo indeterminato né con lo stesso datore di lavoro che procede all'assunzione esonerata e nemmeno con altri datori di lavoro. Si specifica che non costituiscono causa ostativa al godimento del beneficio, i periodi di apprendistato svolti presso altri datori di lavoro, ma solo nel caso in cui non siano proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Sembra opportuno rilevare l'anomalia del dettato legislativo laddove non prevede che il beneficio possa essere usufruito anche nell'ipotesi in cui l'apprendistato sia stato svolto presso il medesimo datore di lavoro.

Il comma 3 rimanda le **modalità di fruizione** della riduzione di cui al comma 1 ad un **apposito decreto interministeriale**, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della Legge n. 96/2018.

Il nuovo esonero ricalca quello già esistente previsto dall'art. 1, commi da 100 a 108 e da 113 a 115 della Legge n. 205/2017 che concede la medesima agevolazione alle assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018 (assunzione di under 35) ovvero meno di 30 anni di età per le assunzioni effettuate dal 2019 che non abbiano mai avuto un contratto a tempo indeterminato precedentemente, con una riduzione contributiva pari al 50 per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per il medesimo rapporto (con esclusione dei premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) per un periodo massimo di 36 mesi e misura massima della riduzione pari a 3.000 euro su base annua.

Emergono, tuttavia, alcune differenze in quanto ad esempio il testo di cui alla Legge n. 96/2018 non riporta la specifica esclusione dall'agevolazione dei lavoratori domestici e degli apprendisti né la condizione per il datore di lavoro incentivato di non aver effettuato, nella stessa unità produttiva, licenziamenti nei sei mesi precedenti la nuova assunzione. Risulta assente anche la clausola di garanzia per la stabilità successiva del rapporto di lavoro agevolato, nonché la precisazione circa il computo pensionistico dei contributi agevolati.

4.2 Le nuove prestazioni occasionali

L'articolo 2-bis, del Decreto Legge n. 87/2018, c.d. Decreto Dignità", introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96/2018, ha modificato la normativa delle prestazioni occasionali contenuta all'art. 54-bis del Decreto Legge n. 50/2017, convertito dalla Legge n. 96/2017 allo scopo di favorire il lavoratore nell'ambito delle prestazioni occasionali.

Aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo

Importanti novità si riscontrano al c. 14 del citato art. 54-bis del Decreto Legge n. 50/2017, convertito dalla Legge n. 96/2017. La novella normativa, infatti, consente alle aziende alberghiere e alle strutture ricettive operanti nel settore del turismo, che hanno alle proprie dipendenze **fino a otto lavoratori subordinati a tempo indeterminato**, di ricorrere al contratto di lavoro occasionale, purché le prestazioni siano rese dai seguenti soggetti:

1. Titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
2. giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'Università;
3. persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150;
4. percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Si precisa che le aziende alberghiere e le strutture ricettive operanti nel turismo vengono individuate nel D.Lgs. 23 maggio 2011, n. 79.

Resta **fermo**, invece, il **divieto** di ricorrere al contratto di prestazione occasionale **per i datori di lavoro**, rientranti negli altri settori di attività, **che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato** (per quanto concerne le “società sportive” e gli “steward degli stadi” si rinvia al messaggio n. 3193 emanato dall’Inps in data 24.08.2018 e alla circolare dell’Inps medesimo n. 95/2018).

È quindi importante determinare il momento esatto in cui questo conteggio deve essere effettuato nonché le modalità di computo dei lavoratori stessi. Sul punto si ritengono ancora attuali, non essendo intervenute ulteriori precisazioni da parte degli uffici competenti ed essendo la norma intervenuta esclusivamente per disciplinare un settore “privilegiato” (anche se il tenore letterale riporta “fino ad otto lavoratori” senza specificazione ulteriore pare coerente intendere che ci si debba riferire ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato), le indicazioni fornite dalla circolare Inps n. 107/2017 (par. 6.2) ed il messaggio Inps n. 2887/2017 che così precisavano:

1. I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non vanno conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato (cfr. art. 47, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015);
2. ai fini del computo della forza aziendale mensile, una volta determinato il numero complessivo dei lavoratori occupati, tenendo in considerazione, per i lavoratori a tempo parziale, la durata contrattuale della prestazione lavorativa, il risultato va

arrotondato per eccesso laddove il valore del primo decimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario;

3. ai fini della verifica della sussistenza delle condizioni che legittimano il ricorso al lavoro occasionale, la media semestrale dei dipendenti a tempo indeterminato riferita al periodo che dall'ottavo al terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione lavorativa (cfr. par. 6.2, circ. n. 107/2017) va calcolata sulla base del dato effettivo, senza operare alcun arrotondamento. Pertanto, se, a titolo di esempio, il valore medio della forza aziendale a tempo indeterminato del predetto semestre fosse pari a 5,1 o, per il settore sopra richiamato, 8,1, in forza dei limiti fissati dall'art. 54-bis, comma 14, lett. a), del Decreto Legge n. 50/2017 convertito in Legge n. 96/2017 come modificato dal Decreto Legge n.87/2018 convertito in Legge n. 96/2018, il datore di lavoro non potrà fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale.

Comunicazione preventiva

Altra modifica è quella contenuta all'interno del comma 17 del citato art. 54-bis, in merito alla comunicazione preventiva che l'utilizzatore è tenuto a trasmettere almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione.

In tale fattispecie, infatti, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, l'utilizzatore ha l'onere di comunicare la data di inizio, il monte orario complessivo presunto e la durata della prestazione con riferimento a un **arco temporale non superiore a dieci giorni**.

Pagamento tramite intermediario

Così come disciplinato al c.15 dell'art. 54-bis, ferma restando la responsabilità dell'utilizzatore, le somme utilizzabili per compensare il prestatore, potranno essere versate anche tramite un Consulente del Lavoro o altro intermediario come individuato dalla Legge 11 gennaio 1979, n. 12.

Modalità di pagamento del compenso

Al comma 19 dell'art.54-bis si riscontra una novità in merito alle **modalità di pagamento del compenso**. Ferme restando le vecchie modalità di pagamento, il prestatore può fare espressa richiesta di pagamento (all'atto della registrazione nella piattaforma informatica Inps), decorsi quindici giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa è divenuta irrevocabile, presso un qualsiasi sportello postale. In tal caso il prestatore deve presentare un univoco mandato emesso dalla piattaforma informatica Inps, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.

Sanzioni

Ai sensi del comma 20 del citato art. 54-bis, ferme restando le sanzioni amministrative pecuniarie in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di cui al comma 17, oppure di uno dei divieti di cui al

comma 14, l'imprenditore agricolo non sarà sanzionato nel caso in cui la suddetta violazione derivi da informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese dai prestatori.

A tal proposito si ricorda che la novella normativa ha disposto alcune novità ai commi 8 e 8-bis dell'art. 54-bis. I prestatori, infatti, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica Inps, dovranno **autocertificare la propria condizione** (titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; giovani con meno di venticinque anni di età regolarmente iscritti a un ciclo di studi etc.). Per prestazioni da rendere a favore di imprese del **settore agricolo**, invece, è stato previsto che il prestatore debba **autocertificare**, sempre nella piattaforma informatica Inps, di **non essere stato iscritto nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli**. La precedente normativa, viceversa, poneva in capo all'utilizzatore l'onere di dichiarare che il prestatore fosse in una delle suddette condizioni.

IL QUADRO NORMATIVO DEL REGIME TRANSITORIO

| CONTRATTI STIPULATI | NORMA APPLICABILE AL CONTRATTO | NORME APPLICABILI A PROROGHE E RINNOVI | | |
|-------------------------------------|--|--|---|--|
| | | <i>dal 14.07.2018 all'11.08.2018</i> | <i>dal 12.08.2018 al 31.10.2018</i> | <i>dal 01.11.2018 (nuovo regime)</i> |
| PRIMA DEL 14 LUGLIO 2018 | D.Lgs. n. 81/2015 | D.Lgs. n. 81/2015 riformato dal Decreto Legge n. 87/2018 | D.Lgs. n. 81/2015 | Legge n. 96/2018 |
| DAL 14 LUGLIO 2018 | D.Lgs. n. 81/2015 così come riformato dal Decreto Legge n. 87/2018 e successiva Legge di conversione n. 96/2018 | | | |

Dipartimento Scientifico
 Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

AREA NORMATIVA

Hanno collaborato

Luca De Compadri – Coordinatore
Massimo Braghin
Simone Cagliano
Luca Caratti
Giovanni Marcantonio
Mauro Marrucci