Padova, 9 luglio 2018

Circolare n° 10/2018

Alla Spett.le Clientela

Oggetto: decreto "dignità" le novità in arrivo per i datori di lavoro.

Gentili Clienti, manca a tutt'oggi la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto legge recante misure urgenti in materia di lavoro e imprese (c.d. Decreto "dignità") approvato dal Consiglio dei Ministri, nella riunione del 2 luglio 2018, che **modifica** in modo rilevante la **disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro**, stabilendo anche un rilevante innalzamento delle indennità in caso di **licenziamento illegittimo per i rapporti di lavoro in regime di tutele crescenti**.

Nella presente circolare si fornisce una prima analisi delle disposizioni che interessano i datori di lavoro, fermo restando che si rimane in attesa della pubblicazione in gazzetta ufficiale e della successiva conversione in legge.

NB: *Vi ricordiamo che fino a che il decreto non sarà stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale, si potrà applicare la disciplina precedentemente stabilita da dal Jobs Act e relativi aspetti di favore attualmente in vigore!!!!*

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 1

L'art. 1 del decreto introduce rilevanti modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato. Tali disposizioni si applicano:

- Ai **contratti** di lavoro a tempo determinato **stipulati successivamente all'entrata in vigore** del decreto in esame nonché ai **rinnovi** ed alle **proroghe** dei **contratti in corso** alla data di entrata in vigore del decreto.

Modifica della durata massima e reintroduzione delle causali

Il decreto "dignità" stabilisce, innanzitutto, che al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata:

- **Non superiore a 12 mesi** (**anziché gli attuali 36 mesi**). In tal caso il contratto sarà "acausale";
- **Superiore a 12 mesi e con durata fino a 24 mesi** s**olo in presenza di almeno una delle seguenti causali**:
  - *Esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori;*
  - *Esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria*.

Viene inoltre stabilito che, fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi ed escluse le attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato **intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore**, per effetto di una successione di contratti, **non** possa **superare i 24 mesi** (anziché gli attuali 36 mesi) e che qualora il suddetto **limite di 24 mesi venga superato**, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasformi in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Proroghe e rinnovi

Il contratto può essere **prorogato** liberamente nei primi 12 mesi e, successivamente, solo in presenza delle esigenze qui di seguito previste in caso di rinnovo, in ogni caso il termine del contratto a tempo determinato può essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia **inferiore a 24 mesi** (anziché gli attuali 36 mesi), e, comunque, per un **massimo di 4 volte**

(anziché le attuali 5) nell'arco di 24 mesi (anziché gli attuali 36 mesi) a prescindere dal numero dei contratti instaurati a seguito degli eventuali rinnovi. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della **quinta** (anziché sesta) proroga. Il contratto può essere **rinnovato,** cioè nuovamente sottoscritto dopo che in precedenza era scaduto e non prorogato solo in presenza di:

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

Decadenza e tutele
Viene infine stabilito che l'impugnazione del contratto a tempo determinato debba avvenire **entro 180** (anziché 120) **giorni dalla cessazione** del singolo contratto.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ART. 2
Per quanto concerne la somministrazione di lavoro, il decreto "dignità" stabilisce che:

- In caso di **assunzione a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è **soggetto alla disciplina del lavoro a tempo determinato** (di cui al capo III del D.Lgs. n. 81/2015 e **come sopra modificata**),
- Non si applicano le disposizioni relative al numero complessivo di contratti a tempo determinato ed ai diritti di precedenza (rispettivamente artt. 23 e 24, D.Lgs. n. 81/2015).

INCREMENTO INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO IN REGIME DI TUTELE CRESCENTI
Indennità di licenziamento
In relazione a quanto previsto in ambito all'indennità di licenziamento, viene modificato il disposto normativo di cui all'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 23/2015, **incrementando** le **somme** che l'azienda sarà obbligata a riconoscere al **lavoratore in caso di procedimento espulsivo** non assistito dai necessari estremi. In0 particolare, in tutti i casi in cui non sia accertata giudizialmente la totale insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento, ma lo stesso risulti ugualmente non assistito dagli estremi necessari, il giudice dichiarerà estinto il rapporto di lavoro e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un importo: *"**non inferiore a sei*** (anziché le attuali 4) ***e non superiore a trentasei*** (anziché le attuali 24) ***mensilità**."*

INCREMENTO CONTRIBUZIONE CONTRATTO A TERMINE
Incremento contribuzione contratto a termine
Il Decreto in esame provvede ad **aumentare** gli importi dovuti a titolo di **contributo addizionale** per le prestazioni di **lavoro a termine**.
In relazione all'importo previsto dalla disciplina di cui all'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, lo stesso risulta incrementato di:
*"**0,5 punti percentuali** in occasione di **ciascun rinnovo** del contratto a tempo determinato, **anche in somministrazione**."*

LIMITI ALLA DELOCALIZZAZIONE E TUTELA DELL'OCCUPAZIONE DELLE IMPRESE BENEFICIARIE DI AIUTI DI STATO – ARTT. 4 E 5
Gli articoli 4 e 5 del Decreto "dignità" contengono alcune disposizioni volte a **contrastare la delocalizzazione** delle imprese, italiane ed estere, che beneficiano di aiuti di Stato ed a **salvaguardare i livelli occupazionali**.

Delocalizzazione
L'art. 4 stabilisce che le imprese italiane ed estere operanti in Italia che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'**effettuazione di investimenti produttivi**, decadono dal beneficio qualora l'**attività**

economica interessata dallo stesso, **un'attività analoga** o **una loro parte** venga **delocalizzata in uno Stato extra UE entro 5 anni** dal termine dell'iniziativa agevolata. In tal caso, trova applicazione anche una **sanzione amministrativa** pecuniaria che misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito.

In aggiunta a quanto sopra, il decreto dispone che le imprese italiane ed estere operanti in Italia che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'**effettuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati**, decadono dal beneficio qualora l'**attività economica** interessata dallo stesso ovvero **un'attività analoga** o **una loro parte** venga **delocalizzata dal sito incentivato** in favore di **unità produttive situate al di fuori dell'ambito territoriale del predetto sito**, in ambito sia nazionale sia europeo, entro 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato.

N.B.: Per "**delocalizzazione**" si intende il trasferimento di un'attività economica o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad un altro sito da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di un'altra impresa controllata/collegata.

Livelli occupazionali
L'art. 5 interviene in merito alle imprese italiane ed estere che godranno, **successivamente alla data di entrata in vigore** del decreto stesso, di misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale.
Le suddette imprese, qualora, al di fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, **riducano i livelli occupazionali** degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio **nei 5 anni successivi** alla data di completamento dell'investimento **decadono** 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%.

Restiamo a disposizione per fornirVi il supporto che riterrete necessario e porgiamo

Cordiali Saluti
Il Cdl Alessio Bertagnin