

Decreto dignità: le novità in materia di lavoro

di [Antonella Madia](#)

Publicato il 5 Luglio 2018

Con l'approvazione del Decreto Legge definito come Decreto Dignità verranno introdotte numerose disposizioni in materia di lavoro, che cambieranno notevolmente il panorama lavorativo e le possibilità di flessibilità a disposizione delle aziende. Vediamo nello specifico quali sono i cambiamenti in materia di lavoro con i quali sarà necessario confrontarsi (e dibattersi) nel prossimo futuro

Decreto dignità: cosa cambia per il lavoro

È stato approvato lo scorso 2 luglio un Decreto Legge da parte del Governo, rinominato "Decreto Dignità", proprio allo scopo di mettere in risalto come tale atto abbia lo scopo di introdurre "*Misure urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*".

Con tale Decreto infatti il Consiglio dei Ministri n. 8 ha apportato numerosi cambiamenti e modifiche, alcuni anche di grande impatto per l'economia nazionale.

Insieme alle novità in materia di gioco d'azzardo e a quelle fiscali, grande importanza rivestono le novità introdotte in materia di lavoro.



Come specificato da parte anche del comunicato stampa del CdM, il provvedimento mira a:

1. **limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato**, favorendo i rapporti a tempo indeterminato, riducendo il ricorso al lavoro precario e riservando la contrattazione a termine ai casi di reale necessità da parte del datore di lavoro;
2. salvaguardare i livelli occupazionali e **contrastare la delocalizzazione delle aziende** che abbiano ottenuto aiuti dallo Stato per impiantare, ampliare e sostenere le proprie attività

economiche in Italia.

Questi, i maggiori provvedimenti in materia di lavoro.

Certamente, il maggiore risalto che sta in queste ore circondando tale Decreto riguarda le novità in materia di tempo determinato, e in special modo le critiche rivolte a tale provvedimento da parte di una grossa fetta degli esperti del settore. Senza voler con tale contributo entrare nel merito delle scelte politiche del Governo, si fornisce un quadro di come cambieranno le regole sul lavoro con l'introduzione di tale Decreto e quali potrebbero essere gli effetti – a cascata – sull'intero panorama dell'occupazione nei prossimi mesi.

Le modifiche ai contratti a tempo determinato

Il Decreto Dignità – nell'intenzione del Governo – ha l'obiettivo di *“limitare l'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, favorendo i rapporti a tempo indeterminato”*. Ciò avverrebbe attraverso:

- la riduzione dei tempi del contratto a tempo determinato, per un massimo di 24 mesi invece che degli attuali 36 mesi;
- la reintroduzione delle “causali” al rapporto a tempo determinato per i rinnovi successivi al primo;
- un aumento dello 0,5% del contributo addizionale (attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato) in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

entriamo più nel dettaglio delle norme previste dal decreto in esame.

L'analisi delle norme sul tempo determinato

Il Decreto Legge approvato prevede modifiche tali che:

- al contratto di lavoro subordinato potrà essere apposto un **termine di durata non superiore a dodici mesi**: tale termine potrà essere prolungato fino ad al **massimo ventiquattro mesi** solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:
 - a) *"esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori"*;
 - b) *"esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria"*; tali disposizioni saranno applicabili ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente Decreto nonché ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del medesimo;
- ad eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, **l'apposizione del termine del contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto**, che deve essere prodotto in **duplice copia**, una delle quali deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze appena citate in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi;
- entro i 12 mesi il contratto può essere liberamente prorogato senza necessità di causali. Se il termine del tempo determinato supera i 12 mesi, allora le causali dovranno essere inserite fin dall'attivazione del contratto;
- si prevede una **diminuzione delle proroghe** a disposizione, per cui mentre finora le proroghe sono massimo 5 entro i 36 mesi, esse slitteranno a 4 nell'arco di 24 mesi (ferme restando le causali, se si sfiorano i 12 mesi), e in caso il numero di proroghe sia superiore a 4, il contratto si trasformerà automaticamente in tempo indeterminato;
- è effettuata una modifica anche ai tempi utili per **l'impugnazione**: nello specifico è previsto che l'impugnazione del contratto possa avvenire **entro 180 giorni dalla cessazione del singolo contratto** e non più entro 120 giorni;
- **aumento del contributo addizionale dello 0,5%** (attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) a carico del datore di lavoro, per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato **in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato**, anche in somministrazione.

Le modifiche finora citate non si applicano ai contratti stipulati dalla Pubblica Amministrazione per i quali continua ad applicarsi la disciplina anteriore all'entrata in vigore del presente decreto.

Le opinioni sulle norme in tema di contratto di lavoro a tempo determinato

Numerose sono le opinioni espresse sulle novità introdotte dal nuovo Governo: sicuramente è da apprezzare l'intenzione, che è quella di introdurre misure per la tutela della dignità dei lavoratori, delle imprese e dei professionisti. Ma numerose sono le autorevoli opinioni che si sono espresse negativamente: si ravviserebbe infatti una marcia indietro nei confronti delle aziende, innanzitutto per l'impossibilità di mantenere una certa flessibilità del tempo determinato fino a 36 mesi, e poi anche in relazione a due importanti questioni:

1. la prima riguarda la **reintroduzione della causalità** al rapporto di lavoro a tempo determinato. È infatti da notare che seppur esso possa essere stipulato – oltre i 12 mesi – solo per “*esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori*” ovvero per “*esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria*”, bisognerà cercare di comprendere cosa si intenda in ciascun caso specifico, allo scopo di capire se il contratto è stato legittimamente instaurato;
2. la seconda concerne invece l'aumento del **tempo utile per l'impugnazione del contratto** (che sale a 180 giorni).

Tali questioni, congiuntamente, potrebbero verosimilmente fare crescere anche il contenzioso in materia di lavoro che comporterebbe pesanti aggravii economici da parte delle aziende.

Novità in materia di indennità in caso di licenziamento ingiustificato

Con il Decreto Dignità si introducono cambiamenti anche con riferimento al Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23, per cui la disposizione dell'art. 3, comma 1, che ora prevede che:

- *“nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità”;*

cambia prevedendo che **l'indennità sarà compresa tra un numero di mensilità non inferiore a sei e non superiore a trentasei.**

Novità in materia di somministrazione

Con riferimento alla [sommministrazione di lavoro](#), le novità riguardano il fatto che **in caso di assunzione in somministrazione a tempo determinato** il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina di cui al capo III **non più per quanto compatibile, ma nella sua interezza**, ad eccezione degli artt. 23 e 24. Ciò comporta che per esso **sarà previsto un termine**, come modificato sempre dal Decreto Dignità, con la conseguenza che dovranno essere rispettate anche le previsioni di cui all'articolo 21, riguardante proroghe e rinnovi. Questo significa che anche per il lavoro in somministrazione a tempo determinato non sarà possibile superare i 24 mesi e apporre comunque una causale oltre i 12 mesi. Anche in questo caso, il numero massimo di proroghe è 4 e non più 5.

Penalizzazione per le aziende che delocalizzano dopo aver fruito di aiuti

Il decreto prevede anche delle misure volte a penalizzare quelle aziende che dopo aver fruito di benefici e aiuti, decidono di delocalizzare all'estero: è necessario premettere che ai sensi del Decreto in esame

“per delocalizzazione si intende il trasferimento di attività economica o di sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa con la quale vi sia rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile”.

È previsto infatti 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 ovvero un'attività analoga o una loro parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione Europea entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata**. In caso di decadenza si applicherà anche una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito.

La medesima conseguenza si avrà qualora le aziende abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati ai fini dell'attribuzione di un beneficio: nel caso in cui 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 cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato, si avrà la **decadenza** dal beneficio medesimo.

Non è tutto: infatti una specifica norma disciplina cosa succede – a partire dalla data di entrata in vigore di tale Decreto – per le **“imprese italiane ed estere che beneficiano di misure di aiuto di Stato operanti nel territorio nazionale** che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale **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 cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento decadono dal beneficio in presenza di una riduzione superiore al 10%": in tale circostanza 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%.

5 luglio 2018

Antonella Madia