

L'officina dei numeri

circolare informativa 5/2018 del 16 luglio 2018

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria

tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: infi@picgor.it - sito web: www.picgor.it

DECRETO ESTIVO SUL LAVORO: LE NOVITA' DEL DL. 87/2018

ATTENZIONE !!!! DIVIETO DI UTILIZZO DEL CONTANTE PER I PAGAMENTI DELLE RETRIBUZIONI

Dal 1° di luglio p.v. entra in vigore il **divieto** assoluto di procedere al **pagamento in contanti** delle **retribuzioni** dovute a tutti i lavoratori subordinati, indipendentemente dal rapporto instaurato e **qualunque sia l'ammontare del pagamento** (anche di pochi €). Il divieto si estende anche ai **compensi dei collaboratori coordinati e continuativi** e riguarda sia il **saldo** dello stipendio mensile che eventuali **acconti** dello stesso, erogati a partire dal 1° di luglio del corrente anno.

DECRETO ESTIVO SUL LAVORO: LE NOVITA' DEL DL 87/2018

E' stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 13 luglio 2018 il decreto estivo sul lavoro n. 87 del 12 luglio 2018. Come ampiamente annunciato dalla stampa e dopo una non facile gestazione, il decreto estivo (enfaticamente definito "decreto dignità") è stato infine pubblicato ed è entrato in vigore dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Il decreto interviene su diverse materie, tra le quali i contratti a termine, la somministrazione di lavoro, le sanzioni in tema di licenziamento illegittimo, le misure contro le aziende che delocalizzano dopo avere ricevuto un aiuto di stato, la riduzione delle agevolazioni per le aziende che riducono l'occupazione (non necessariamente solo in caso di delocalizzazione), misure contro la ludopatia attraverso il divieto di pubblicità e l'aumento delle imposte, il congelamento del redditometro e l'eliminazione dello split payment per i professionisti.

Esaminiamo le norme che interessano più da vicino il mondo del lavoro e che con la loro immediata entrata in vigore possono incidere sui contratti di lavoro in essere.

Contratti a termine

Viene ridotta la **durata complessiva** che passa da 36 a **24 mesi**; il tetto si determina sommando la du-

rata di tutti i rapporti di lavoro a termine intercorsi con il medesimo datore di lavoro. Tuttavia, va evidenziato che il contratto a termine rimane **acausale** solo per una durata **iniziale di 12 mesi** (o inferiore). La novella interviene sostituendo il comma 1 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015:

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:

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

Se si **supera il limite dei 12 mesi** (sia in caso di assunzione con termine iniziale superiore), sia in caso di proroga o di rinnovo, **deve esistere** una delle condizioni (causali) indicate nella norma.

E' evidente che la formulazione, del tutto generica e atecnica, delle causali (a parte quella, ovvia, della sostituzione di lavoratori assenti), genererà inevitabilmente un notevole contenzioso (adesso praticamente azzerato dall'eliminazione operata con il decreto Poletti delle causali).

Con riguardo alla prima causale, si osserva come sia difficile spiegare perché una azienda debba assumere a termine per esigenze temporanee e oggettive "diverse" dall'ordinaria attività; si tratta di casi limite in cui il datore di lavoro svolge una attività che non gli è propria (è "estranea" all'ordinaria attività), ad esempio perché svolge lavori di manutenzione o pulizia in economia (assumendo cioè il personale anziché affidarsi ad un'impresa esterna) oppure nel caso di inizio di attività nuove (non ordinarie, ossia non svolte in precedenza).

Va evidenziato come non rileva la marginalità o meno dell'attività già svolta al momento dell'assunzione a termine, in quanto la norma si riferisce ad attività "estranea" a quella ordinaria, senza indicare alcun criterio di prevalenza delle attività svolte "ordinariamente".

Con riguardo alla seconda causale, riferita ad attività ordinarmente svolte, l'assunzione a termine diventa possibile solo in caso di incrementi:

- temporanei
- significativi

- non programmabili

dell'attività ordinaria. Per quanto riguarda la "temporaneità" dell'incremento nulla viene detto in ordine alla durata dell'esigenza (dovrebbe intendersi superiore ai 12 mesi del contratto a causale standard e contenuta entro i 24 mesi della durata massima).

Per quanto riguarda la rilevanza degli incrementi (si noti, al plurale), il termine "significativi" è del tutto generico e atecnico, in quanto non viene data alcuna indicazione quantitativa, lasciando alla determinazione del singolo giudicante se ritenere un incremento significativo oppure no.

Il riferimento alla "non programmabilità" degli eventi tende ad escludere le aziende che, pur non essendo stagionali, hanno comunque dei picchi produttivi in determinati periodi dell'anno e che dovrebbero fare fronte a questi picchi con strumenti diversi (ad esempio, il part-time verticale). Tuttavia, interpretando alla lettera il criterio, una azienda che partecipa, ad esempio, ad una gara di appalto (edilizia, cantieristica, ecc.) sicuramente ha "programmato" la partecipazione e messo in conto l'eventualità di vincere la gara e questo, di per sé, dovrebbe escludere la possibilità di ricorrere al lavoro a termine (salvo che per i primi 12 mesi in cui è possibile il contratto acausale).

La novella interviene anche sulle proroghe e sui rinnovi del contratto a termine, attraverso la sostituzione del comma 4 dell'art. 19 del D.Lgs. 81/2015:

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale 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 di cui al comma 1 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.**

In caso di **proroga** del contratto a termine la causale è richiesta solo se la durata complessiva del contratto prorogato è inferiore o pari a 12 mesi. Il **numero complessivo** di proroghe scende da cinque a quattro, sempre nell'ambito complessivo dei 24 mesi di durata complessiva del contratto.

La proroga consiste nella modifica del termine inizialmente pattuito tra le parti, senza soluzione di continuità del contratto di lavoro; il rapporto per effetto della proroga continua fino alla scadenza del nuovo termine concordato tra le parti.

In caso di **rinnovo** del contratto a termine, invece, la causale è sempre richiesta, quale che sia la durata complessiva dei contratti a termine intercorsi in precedenza tra le parti e quale che sia la durata del nuovo contratto a termine.

Per effetto di tale disposizione, pertanto, in caso di successione di contratti a termine, intervallati da un periodo non lavorato pari a 10 giorni (se la durata del contratto a termine precedente non eccede i sei mesi) o a 20 giorni (cd. *stop and go*), la causale

deve **sempre** essere apposta, anche se la durata complessiva sia comunque inferiore a 12 mesi.

La modifica apportata al comma 4 dell'art. 19 viene ribadita (...) con l'aggiunta di un comma 01 all'art. 21 del D.Lgs. 81/2017, nel quale si esentano dalla causale i **contratti stagionali**, sia in caso di rinnovo che di proroga e a prescindere dalla durata, fermo restando il limite complessivo dei 24 mesi:

Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. Il contratto può essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1. I contratti per attività stagionali, di cui al comma 2, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1.

La novella non interviene sulla definizione di lavoratori stagionali, che continuano ad essere individuati tra "*i lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525*".

Ad ogni **rinnovo** del contratto a termine, il contributo aggiuntivo introdotto dalla legge 92/2014 (e pari all'1,40%) viene aumentato di uno 0,50%. L'aumento del contributo non si applica per le proroghe ma solo per i rinnovi, quale che sia la durata del contratto. Potendosi effettuare, con l'apposizione della causale, un numero indefinito di rinnovi purché contenuti entro il tetto dei 24 mesi complessivi di durata del rapporto di lavoro a termine, le aziende che procedano a rinnovi sistematici (intervallati dai periodi di *stop and go*), saranno assoggettate ad un prelievo contributivo crescente, tanto più rilevante quanti maggiori saranno i rinnovi.

Infine, la novella innalza il termine entro il quale il lavoratore assunto a termine può **impugnare il contratto a termine**, che passa da 120 a **180 giorni** dalla sua cessazione.

Non esiste un regime **transitorio** e le nuove disposizioni si applicano anche ai contratti a termine in corso, in caso di rinnovi o proroghe. La novella non prevede cosa accada ai contratti di lavoro a termine attualmente in corso, che abbiano una durata superiore a 24 mesi (ed entro i 36 della precedente disciplina, ovviamente); si deve ritenere che le parti possano fare legittimo affidamento sulla durata originaria del contratto in essere alla data di entrata in vigore della legge (13.7.2018). Ne consegue che, per i contratti a termine in essere, possono verificarsi le seguenti ipotesi:

- **contratto a termine di durata complessiva superiore a 24 mesi (e inferiore a 36):** trasformazione a tempo indeterminato o cessazione del contratto alla scadenza

- **contratto a termine di durata complessiva superiore a 12 mesi**: possibilità di proroga o di rinnovo, ma solo con le causali introdotte nell'art. 19

- **contratto a termine di durata complessiva inferiore a 12 mesi**. in caso di proroga, possibilità di concordarla senza causali solo per una durata complessiva non superiore a 12 mesi, altrimenti necessità della causale mentre in caso di rinnovo necessità di indicare sempre la causale.

Pare evidente che dopo la novella si otterrà una stretta rilevante sui contratti a termine, non tanto con riferimento al numero complessivo dei contratti, quanto alla loro durata, con un deciso aumento del *turn over* dei lavoratori a termine che invece di avere un orizzonte temporale di 36 mesi di possibile assunzione a termine, lo vedranno ridotto a 12 mesi.

Presumibilmente, infatti, i datori di lavoro non stipuleranno contratti di durata superiore ai 12 mesi (proroghe comprese) e non procederanno a rinnovi di contratti a termine stipulati in precedenza, in quanto dovrebbero apporre una causale che appare estremamente a rischio contenzioso (con la conseguenza di potersi vedere invalidare la clausola contenente il termine e convertire il rapporto a tempo indeterminato). Difficilmente diminuirà il numero dei contratti a termine mentre aumenterà il *turn over* dei lavoratori, con gravi conseguenze anche in tema di sicurezza (tutti devono essere formati e una maggiore esperienza nel posto di lavoro di norma aumenta la sicurezza per via della maggiore conoscenza del lavoro e dei suoi rischi) e di minore professionalizzazione dei lavoratori (sostituiti con più frequenza con altri non formati).

L'intervento, destinato a parole ad aumentare l'occupazione stabile, pare destinato a fallire il suo obiettivo e, anzi, a danneggiare i lavoratori a termine, destinati ad essere sostituiti più di frequente e condannati a reperire sempre nuovi datori di lavoro presso i quali lavorare per i 12 mesi di contratto acausale concesso (e nell'attuale mercato del lavoro la ricerca di nuova occupazione anche a termine sarà sempre più difficile e renderà gli aspiranti lavoratori a termine ancora più deboli contrattualmente).

Questo intervento pare destinato a realizzare un vero e proprio **monumento al precario**, ottenendo l'effetto opposto a quello sperato.

Somministrazione di lavoro

La **disciplina** del lavoro in somministrazione **viene equiparata a quella del contratto a termine**. Si applicano anche alle Agenzie di lavoro le nuove norme sulla durata massima del contratto a termine acausale di 12 mesi. La durata massima scende da 36 a 24 mesi, ma per ogni rinnovo si dovranno indicare le causali, e per ogni rinnovo scatterà un incremento del costo dei contributi dello 0,5%. Bisognerà rispettare lo *stop and go*, ovvero la pausa tra un contratto e l'altro, e le proroghe scendono da 5 a 4. **Le uniche due esclusioni** riguardano:

- l'obbligo di precedenza nelle assunzioni

- il tetto di utilizzo pari al 20% dei contratti a termine rispetto ai tempi indeterminati.

Viene meno, quindi, una delle riforme più "temute" dalle imprese che si rivolgono alla somministrazione di lavoro ossia il limite del 20% dell'organico a tempo determinato, previsto per i contratti a termine ma non per i lavoratori somministrati (l'unico limite è quello eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva).

Anche in questo caso, l'intervento è probabilmente destinato a sortire un effetto diverso da quello sperato, in quanto aumenterà il *turn over* dei lavoratori occupati nelle agenzie di somministrazione, anche perché sarà molto difficile apporre una delle causali che fanno riferimento a situazioni comunque eccezionali e che difficilmente ricorrono nel caso di specie.

Sanzioni in caso di licenziamento illegittimo

La novella interviene anche sul nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, in vigore dal 7 marzo 2015. Il provvedimento prevede un **incremento del 50% degli indennizzi monetari, minimo e massimo, in caso di licenziamento illegittimo, che dagli attuali 4 e 24 mensilità passano ora a 6 e 36 mensilità**. La novella non interviene sulle modalità di calcolo dell'indennizzo, che restano fissate in due mensilità per ogni anno di servizio; pertanto, con l'aumento dei limiti minimo e massimo, il lavoratore licenziato nei primi tre anni di contratto a tempo indeterminato con tutele crescenti sarà sempre indennizzato (in caso di licenziamento illegittimo) con un importo pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (l'aumento delle tutele riguarda, quindi, i lavoratori occupati nei primi 24 mesi del rapporto, risarciti con una mensilità aggiuntiva). La novella non incide rispetto al passato sui rapporti di durata compresa tra tre anni e dodici anni, mentre per i lavoratori con anzianità superiore a dodici anni, il risarcimento aumenta per ogni anno di anzianità di servizio fino ai diciotto, quando opera il nuovo limite massimo.

La novella non interviene, invece, sulle conseguenze dei licenziamenti illegittimi assoggettati alla disciplina risultante dopo l'entrata in vigore della legge 92/2012 e riferita a tutti i lavoratori in forza prima del 7.3.2015 e a tutti quelli assunti dopo ai quali sia stato pattizionalmente escluso il regime delle cd. "tutele crescenti".

Si torna così a rivedere il quadro dei regimi di tutela attualmente esistenti a fronte di recessi datoriali ingiustificati. Nei soli licenziamenti individuali, se ne arrivano a contare ben 13.

Misure contro le delocalizzazioni

Le imprese che trasferiscono entro 5 anni l'attività o «una sua parte» dal sito produttivo per cui hanno ricevuto un aiuto di Stato che prevede un investimento produttivo dovranno restituirlo.

Se lo spostamento avviene all'interno della UE o in Italia dovranno restituire l'importo più gli interessi (maggiorati di 5 punti). In caso di trasferimento extra

UE oltre alla revoca dell'aiuto si prevede una sanzione da due a quattro volte l'importo del beneficio.

Punita anche la delocalizzazione dei beni e dei macchinari incentivati con l'iperammortamento di industria 4.0. In questo caso l'impresa è tenuta a restituire - attraverso una variazione in aumento del reddito imponibile - i benefici fiscali applicati nei periodi di imposta precedenti.

Riduzione delle agevolazioni (aiuti di Stato) in caso di riduzione dell'occupazione

La norma prevede una stretta sugli aiuti di Stato, non legata necessariamente alle delocalizzazioni. Si tratta della misura che riguarda le imprese che riducono l'occupazione dopo aver incassato una agevolazione che prevede «*la valutazione dell'impatto occupazionale*».

Nel decreto si stabilisce la revoca dei benefici concessi alle imprese che riducono i livelli occupazionali degli «addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dall'aiuto» nei cinque anni successivi alla data di completamento dell'investimento.

La decadenza dal beneficio avviene in presenza di una riduzione dei livelli di occupazione superiore al 10% ed è proporzionale alla riduzione del livello occupazionale; la revoca è «*comunque totale in caso di riduzione superiore al 50 per cento*».

Il decreto legge 87/2017 non contiene disposizioni in materia di voucher; si prevede che la (re)introduzione dei voucher, sia pure solo per alcuni settori limitati e con severe (...) norme che ne impediscano l'abuso, potrà essere inserita in sede di conversione del decreto legge.