

Commissione Tax & Legal, L'esperto risponde, settembre 2018

A cura di CBA Studio Legale e Tributario

Legge di Conversione “Decreto Dignità” – Q&A

Segnaliamo le principali modifiche apportate dal legislatore in materia di:

- Contratti a tempo determinato
- Somministrazione di lavoro
- Indennità in caso di licenziamento illegittimo

1. È ancora possibile stipulare contratti a tempo determinato? Sono previsti dei limiti alla sua utilizzazione?

- Il contratto a tempo determinato può essere ancora utilizzato a patto che siano rispettati i limiti riguardanti:
 - l’inserimento nel contratto delle c.d. “causali”;
 - la durata massima;
 - il numero massimo di proroghe;
 - l’intervallo di tempo tra due contratti a tempo determinato in caso di rinnovo;
 - la c.d. “clausola di contingentamento”.

2. In cosa consistono le causali? Sono sempre richieste?

- Le causali sono clausole che servono a giustificare la scelta di utilizzare il contratto a tempo determinato e devono corrispondere a:
 - esigenze temporanee e oggettive, estranee all’ordinaria attività del datore di lavoro, nonché di sostituzione di altri lavoratori;
 - esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell’attività di lavoro;
- Non sono richieste nei seguenti casi:
 - primo contratto a tempo determinato stipulato tra due parti di durata non superiore a 12 mesi;
 - contratto relativo ad attività stagionali.

3. Qual è la durata massima dei contratti a tempo determinato? Qual è il numero massimo di proroghe dello stesso contratto? Quale intervallo di tempo deve trascorrere in caso di rinnovo?

- La durata massima, anche in caso di successione di più contratti, è pari a 24 mesi;
- È possibile stipulare un ulteriore contratto a termine - oltre al limite di durata massima di 24 mesi - purché dinanzi all’Ispettorato territoriale del lavoro;
- Il contratto può essere prorogato al massimo 4 volte nell’arco di 24 mesi;
- In caso di rinnovo deve essere rispettato un intervallo di tempo pari a:
 - 10 giorni, se il contratto rinnovato aveva durata fino a 6 mesi;

- 20 giorni, se il contratto rinnovato aveva durata superiore.

4. Quanti lavoratori a termine possono essere assunti dallo stesso datore di lavoro?

- Se il datore di lavoro ha più di 5 dipendenti, può assumere un numero massimo di lavoratori a termine pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato.
In caso vi siano anche lavoratori somministrati a tempo determinato, la percentuale complessiva (comprensiva dei lavoratori a termine e somministrati a termine) è pari al 30%.

5. Esistono ulteriori particolari adempimenti?

- Sì, il contratto a termine deve essere stipulato per iscritto e consegnato al lavoratore entro 5 giorni dall'assunzione (ad eccezione del caso in cui abbia durata inferiore a 12 giorni).

6. Cosa prevede la legge di conversione in caso di mancato rispetto di tali norme?

- In caso di violazione delle norme sopra elencate, il contratto si intende stipulato a tempo indeterminato.

7. Quanto tempo ha il lavoratore per impugnare il contratto in caso di violazione della disciplina?

- Il lavoratore ha 180 giorni di tempo per l'impugnazione a partire dalla scadenza del termine del contratto.

8. A quali contratti si applica la nuova disciplina?

- La nuova disciplina si applicherà ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (14 luglio) nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

9. Ci sono particolari vantaggi per l'assunzione dei giovani con contratto a tempo indeterminato?

- Sì, è previsto per il 2019/2020 un esonero contributivo pari al 50% dei contributi previdenziali (per un massimo di 36 mesi) in caso di assunzione di giovani che non abbiano ancora compiuto 35 anni di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato.

10. Quali sono le novità in materia di somministrazione di lavoro?

- Anche al lavoro in somministrazione si applicano le regole dei contratti a termine relative a:
 - durata massima;
 - proroghe;
 - rinnovi;
 - limite del 30%.

11. Esistono particolari disincentivi all'assunzione a termine?

- Con il decreto dignità è aumentato il contributo addizionale a carico del datore di lavoro in caso di rinnovo del contratto a termine o somministrazione a termine (oggi è pari all'1,9% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

12. Sono aumentate le indennità in caso di licenziamento illegittimo?

- Sì, si prevedono infatti indennità in misura pari a 6-36 mesi di retribuzione per mancanza degli estremi del giustificato motivo o della giusta causa.
- È aumentata la soglia minima e massima dell'importo da offrire nell'ambito della conciliazione volta ad evitare il giudizio (oggi pari a 3-27 mensilità).

13. Quali sono i nuovi vincoli rispetto alla delocalizzazione di imprese beneficiarie di aiuti di Stato?

- Si prevede la decadenza dall'aiuto di Stato volto a realizzare investimenti produttivi qualora, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata, l'impresa delocalizzi la propria attività, anche in parte:
 - in Stati non appartenenti all'Unione europea, ad eccezione degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo;
 - al di fuori dell'ambito territoriale di riferimento, se si tratta di aiuti volti alla realizzazione di investimenti specificamente localizzati;
- Il vincolo riguarda anche la delocalizzazione delle imprese che siano in rapporto di controllo o collegamento con quelle beneficiarie dell'aiuto di Stato (cfr. art. 2359 c. c.);
- In caso di decadenza è irrogata una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito;
- La nuova disciplina non si applica con riferimento ai benefici già concessi, per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché per gli investimenti agevolati già avviati alla data di entrata in vigore del decreto;
- Analoga norma è prevista con riferimento agli incentivi che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, qualora l'impresa riduca in misura superiore al 50% i livelli occupazionali; mentre in caso di riduzione superiore al 10%, è prevista la proporzionale riduzione del beneficio economico.

14. Quali sono le novità in merito alla fruizione dell'agevolazione dell'iperammortamento per i beni destinati a strutture produttive sul territorio nazionale?

- Il decreto Dignità ha integrato la disciplina dell'iperammortamento con riferimento agli investimenti effettuati a partire dal 14 luglio 2018, giorno di entrata in vigore dello stesso;
- Ai fini della fruizione di detta agevolazione, è stata introdotta una clausola di territorialità degli investimenti ai sensi della quale l'iperammortamento spetta a condizione che i beni agevolabili siano destinati a strutture produttive situate nel territorio dello Stato;
- Inoltre, è stato introdotto l'obbligo di restituzione dell'agevolazione qualora, nel periodo di fruizione della maggiorazione del costo, i beni agevolati siano ceduti a titolo oneroso o destinati a strutture produttive situate all'estero, anche se rientranti nell'ambito della stessa impresa;
- Il recupero (c.d. *recapture*) avviene per un importo pari alle maggiorazioni complessivamente dedotte nei precedenti periodi d'imposta ed è posto in essere in un'unica soluzione, senza applicazione di sanzioni ed interessi, attraverso una variazione in aumento da effettuare nella dichiarazione relativa al periodo d'imposta in cui è avvenuta la cessione ovvero la delocalizzazione.