

BRIEFING

“DECRETO DIGNITÀ”  
LUGLIO 2018

APPROVATO DAL CONSIGLIO DEI MINISTRI IL 2 LUGLIO P.V., IL C.D. “DECRETO DIGNITÀ” INTRODUCE MISURE VOLTE A LIMITARE L’UTILIZZO DEL CONTRATTO A TERMINE E DELLA DELOCALIZZAZIONE



### Il “Decreto Dignità” passa l’esame del Consiglio dei Ministri

## DISINCENTIVAZIONE DEL RICORSO DA PARTE DELLE AZIENDE ALL’UTILIZZO DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

Approvato il 2 luglio 2018 dal Consiglio dei Ministri, il c.d. “Decreto Dignità” si compone di 12 articoli divisi in 4 Titoli. Con riferimento alle innovazioni in ambito giuslavoristico assumono particolare rilevanza gli articoli da 1 a 5.

Il Titolo Primo del “Decreto Dignità” (articoli da 1 a 3) introduce una disciplina volta a disincentivare il ricorso da parte delle aziende all’utilizzo dei contratti a tempo determinato, modificando la disciplina del Job’s Act rilevante in materia (D.lgs. 81/2015, Articoli 19-21).

La nuova disciplina troverà applicazione per i contratti a termine stipulati a seguito dell’entrata in vigore del “Decreto Dignità” (ossia il giorno successivo alla sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale), nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti a termine già in corso.

### Cosa cambia con il “Decreto Dignità”

#### Articolo 1

L’articolo 1 del “Decreto Dignità” modifica gli articoli 19 e 21 del D.lgs. 81/2015, prevedendo che le parti possano liberamente stipulare un contratto a termine senza necessità di specificarne la motivazione solo per la durata massima di 12 mesi.

---

Secondo il nuovo articolo 19 comma 1, al contratto potrà essere anche apposto un termine di durata superiore a 12 mesi, ma non superiore a 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- (i) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, esigenze sostitutive (ad esempio sostituzione per maternità, malattia, congedo del dipendente);
- (ii) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Pertanto, quando il datore di lavoro, già al momento della stipulazione del primo contratto a termine con il lavoratore, si trovi in una delle condizioni sopra elencate, lo stesso avrà la facoltà di apporre un termine al contratto, anche superiore a 12 mesi, ma comunque per la durata massima di 24 mesi, indicandone però, in questo caso, il motivo, che dovrà rientrare in una delle due categorie sopra esposte.

Il termine al rapporto di lavoro dovrà essere apposto per atto scritto, se superiore ai 12 giorni, e l'eventuale rinnovo del contratto sarà possibile esclusivamente a fronte delle specifiche causali elencate dal nuovo articolo 19 comma 1 del D.lgs. 81/2015 introdotto dalla riforma che dovranno essere specificamente indicate per iscritto.

Il meccanismo descritto sembrerebbe finalizzato a garantire al datore la possibilità di utilizzare un lavoratore per un breve periodo (al massimo 12 mesi), entro il quale il datore potrà valutare la possibilità di confermare il dipendente successivamente o sottoscrivendo un contratto a tempo indeterminato o, laddove si rientri nei casi sopra indicati, rinnovando il contratto a tempo determinato, motivando, in questo caso, la causa dell'apposizione del termine nell'ambito delle categorie sopra esposte. Allo stesso modo, se il datore, al momento della stipulazione del primo contratto a termine, in presenza di una delle condizioni di cui al nuovo articolo 19 comma 1, già dovesse sapere di non poter stabilizzare il lavoratore all'interno dell'azienda, potrà comunque assumerlo per un periodo relativamente lungo, ossia per massimo 24 mesi.

---

TORNA L'OBBLIGO DELLA CAUSALE PER I CONTRATTI DI DURATA SUPERIORE AI 12 MESI E SI RIDUCE LA DURATA MASSIMA DEL RAPPORTO A TERMINE

---

DIMINUISCE IL NUMERO DI PROROGHE

È palese la differenza rispetto alla precedente normativa del Job's Act, secondo la quale al contratto di lavoro subordinato poteva essere apposto un termine di durata non superiore a 36 mesi senza necessità di specificare il motivo dell'apposizione di tale termine. Allo stesso modo, il datore poteva rinnovare il contratto a termine del lavoratore, stipulando più contratti a termine successivi con il medesimo lavoratore, senza addurre alcuna causale giustificativa dell'apposizione del termine, nel limite massimo di 36 mesi.

Quanto alla proroga del contratto a termine, ossia la possibilità di prolungare la durata del termine di un medesimo contratto, l'articolo 1, modificando il comma 1 dell'articolo 21 del D.lgs. 81/2015 riduce a 4 il numero di proroghe consentite, a differenza del Job's Act che ne prevedeva 5, pena la conversione del contratto a tempo indeterminato. Le proroghe saranno consentite sempre nell'arco temporale massimo di 24 mesi a prescindere dal numero dei contratti a termine rinnovati con il medesimo lavoratore. Inoltre, la riforma specifica chiaramente che il contratto potrà essere prorogato liberamente nei primi dodici mesi e, successivamente, solo in presenza delle esigenze di cui all'articolo 19, comma 1. Quindi, con riferimento ai contratti "a-

---

## PIÙ TEMPO PER IMPUGNARE IL CONTRATTO A TERMINE

causali" della durata massima di 12 mesi, la motivazione della proroga del medesimo contratto, rientrante nelle due categorie indicate dalla normativa, sarà necessaria soltanto se, a seguito di tale proroga, il termine complessivo del contratto supererà i 12 mesi. Senza tale motivazione il contratto, oltre i 12 mesi, non potrà essere prorogato.

Il medesimo articolo 1 prolunga da 120 a 180 giorni il termine concesso al lavoratore per l'impugnazione del contratto a termine ritenuto illegittimo e la rivendicazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### Articolo 2

Modificando l'articolo 34 comma 2 del D.lgs. 81/2015, l'articolo 2 stabilisce che la sopra descritta disciplina troverà applicazione anche in riferimento ai contratto di somministrazione di mano d'opera a tempo determinato.

Pertanto, in caso di assunzione a tempo determinato, il contratto tra somministratore e lavoratore sarà soggetto alla disciplina prevista per il rapporto di lavoro a termine dal Capo III del D.lgs. 81/2015, come modificato dalla presente riforma.

### Articolo 3

L'articolo 3 prevede l'aumento del contributo addizionale a carico del datore previsto dall'articolo 2, comma 28 della Legge 92/2012 (Legge Fornero). Si tratta di un contributo calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali del dipendente che il datore versa agli enti previdenziali unitamente alla contribuzione ordinaria per il finanziamento dell'indennità mensile di disoccupazione (NASPI). Tale contributo, oggi pari all'1,4% della retribuzione imponibile a fini previdenziali e applicato a tutti i contratti che prevedono una scadenza della loro durata, sarà aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine.

---

## MAGGIORI SANZIONE PER LICENZIAMENTI ILLEGITTIMI

L'articolo 3, inoltre, modificando l'art. 3, comma 1, del D.lgs. 23/2015, inasprisce la sanzione a carico del datore in caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo illegittimo. In questi casi, infatti, il giudice del lavoro potrà condannare il datore di lavoro al pagamento in favore del lavoratore di un'indennità in misura non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità dell'ultima retribuzione. In precedenza, invece, questo range era stabilito tra le 4 e le 24 mensilità.

### Articolo 4

L'articolo 4 è volto a disincentivare il fenomeno della "delocalizzazione" all'estero delle attività da parte delle aziende italiane e straniere operanti in Italia che beneficiano di aiuti di Stato.

L'articolo in questione prevede che le aziende beneficiarie di aiuti di Stato per lo sviluppo di investimenti produttivi, che delocalizzano in un Paese extra UE la propria attività prima che siano trascorsi 5 anni dalla fine degli investimenti, subiranno sanzioni da 2 a 4 volte il beneficio ricevuto e dovranno restituire i benefici ricevuti con interessi maggiorati.

---

## IMPRESE BENEFICIARIE DEGLI AIUTI DI STATO: LIMITI ALLA DELOCALIZZAZIONE E TUTELA AL MANTENIMENTO DEL LIVELLO OCCUPAZIONALE

Inoltre, le imprese che abbiano beneficiato di aiuti di Stato che prevedono l'effettuazione di investimenti specificamente localizzati in un sito, decadranno dal beneficio nel caso di delocalizzazione dell'attività al di fuori di tale sito, sia in ambito nazionale che europeo, nei 5 anni successivi alla conclusione dell'investimento agevolato.

Stante le diverse tipologie di aiuti di Stato, la nuova disciplina affida alle amministrazioni che istituiscono e gestiscono tali aiuti il compito di individuare le modalità per il controllo del rispetto di tale vincolo nonché le modalità per la restituzione di tali aiuti.

La nuova norma si applica nei confronti di imprese beneficiarie di qualsiasi tipo di aiuti di Stato (contributi, finanziamenti agevolati, aiuti fiscali, etc.), indipendentemente dalla circostanza che la delocalizzazione comporti la necessità di riduzione di una parte del personale.

Con riferimento ai benefici già concessi alla data di entrata in vigore della riforma, invece, continuerà a trovare applicazione la disciplina previgente, inclusa quella, ove prevista, dell'art. 1, comma 60, della legge 147 del 27 dicembre 2013, secondo il quale le imprese operanti nel territorio nazionale che hanno beneficiato di contributi pubblici, perdono il diritto di ricevere tali benefici e hanno l'obbligo di restituire quelli già ricevuti solo qualora, entro 3 anni dalla concessione degli stessi, abbiano delocalizzato la propria produzione in uno Stato extra UE, con conseguente riduzione del personale di almeno il 50%.

L'obiettivo perseguito è volto ad arginare il fenomeno della esternalizzazione del lavoro, che, negli ultimi anni, ha coinvolto un elevato numero di imprese e gruppi industriali di rilevanti dimensioni che, nel contesto della globalizzazione dei mercati, scelgono di delocalizzare le attività al di fuori del territorio nazionale.

### Articolo 5

L'articolo 5, poi, con specifico riferimento alle misure che prevedono la valutazione dell'impatto sul livello occupazionale ai fini dell'ottenimento degli aiuti di Stato, stabilisce che le imprese beneficiarie dovranno restituire tali benefici in caso di riduzione del personale addetto all'attività agevolata in misura superiore al 10% nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento, salvo che nell'ipotesi di giustificato motivo oggettivo. La restituzione dal beneficio sarà proporzionale alla riduzione del personale e sarà totale in caso di riduzione superiore al 50%. Anche in questo caso, la riforma affida alle Amministrazioni competenti la determinazione delle modalità da utilizzare per la valutazione del rispetto di tale vincolo e la restituzione dei benefici.

---

## OBIETTIVO: LIMITAZIONE DELL'UTILIZZO DEL CONTRATTO A TERMINE E DELLA DELOCALIZZAZIONE

### Conclusioni

In conclusione, il "Decreto Dignità" persegue, per i suoi aspetti lavoristici, l'obiettivo di limitare il contratto a termine nell'auspicio di un incremento dell'utilizzo del contratto a tempo indeterminato. Nel contempo il decreto mira altresì a una limitazione del processo di delocalizzazione di imprese che ricevano aiuti di Stato, cercando altresì di disincentivare diminuzioni occupazionali a tali imprese beneficiarie di aiuti statali.

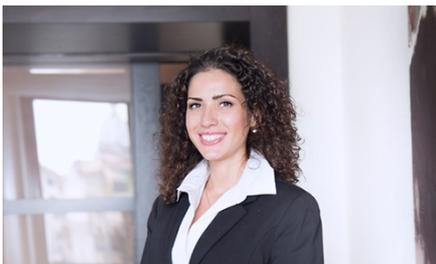
La riforma potrebbe però determinare per gli operatori nelle aziende delle titubanze sull'applicazione pratica di alcuni suoi aspetti a situazioni pendenti, proroghe e rinnovi di contratti da poco conclusi o in procinto di essere conclusi sulla base della normativa precedente.

La riforma descritta avviene ad opera di un decreto legge che entrerà in vigore solo dopo la pubblicazione in Gazzetta ufficiale. Il Parlamento italiano avrà poi modo di apportare eventuale emendamenti nei 60 giorni successivi la relativa legge di conversione.

---

## PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Per ulteriori informazioni riguardo il presente briefing, si prega di contattare:



### RAFFAELA COLAMARINO

Associate, Roma

T +39 06 684 0581

[rcolamarino@wfw.com](mailto:rcolamarino@wfw.com)

Publication code number: Europe\62479589v1 © Watson Farley & Williams 2018

Ogni riferimento a "Watson Farley & Williams" ed allo "studio" nel presente opuscolo indica Watson Farley & Williams LLP e/o studi ad esso associati. Qualsiasi riferimento ad un "partner" indica un membro di Watson Farley & Williams LLP, o un membro o partner in uno studio ad esso associato, o un dipendente o consulente di pari livello e qualifica. La presente nota è prodotta da Watson Farley & Williams. Essa fornisce una sintesi delle questioni giuridiche, ma non è tesa a fornire alcuna specifica consulenza legale. Quanto sopra descritto non deve essere riferito a casi specifici. Qualora vogliate richiedere consulenza oppure sottoporre questioni o commenti sull'argomento dello stesso, Vi preghiamo di rivolgerVi al Vostro abituale contatto di

Watson Farley & Williams.

Questa pubblicazione è per soli scopi divulgativi dello studio.