

Decreto Dignità

Licenziamenti, delocalizzazioni, incentivi all'assunzione

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - Consulenti del lavoro

La sola pubblicazione del comunicato del 26 settembre 2018 con cui la Corte costituzionale informa che è stata sancita l'illegittimità del criterio di determinazione dell'indennità di licenziamento (1) di cui all'articolo 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015 (2), ha sortito l'effetto di far rinviare molte cause per i licenziamenti ancora aperte nei tribunali, anche se già decise in primo grado, per le quali è ancora possibile il ricorso in appello.

In attesa del deposito della sentenza è dato solo sapere che la Corte ha considerato contrario ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza il calcolo dell'indennità, spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato, in base al solo criterio dell'anzianità.

La materia è stata oggetto di revisione da parte del Decreto Dignità che nella formulazione proposta dalla legge di conversione (legge n. 96/2018) innalza i valori minimi e massimi dell'indennità risarcitoria senza però incidere sui meccanismi di calcolo.

Il richiamato D.Lgs. n. 23/2015 disciplina il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della delega conferita al Governo dall'articolo 1, comma 7, lettera c), legge n. 183/2014, volta a prevedere, *per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti in relazione all'anzianità di servizio, escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con*

l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento.

Malgrado la denominazione possa far pensare ad una nuova tipologia contrattuale, la disciplina è volta, invece, a fornire tutele in caso di licenziamento ingiustificato, appunto crescenti, in base all'anzianità di servizio. In tal senso, l'articolo 3, comma 1, del Decreto dispone 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;
- 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 sei e non superiore a trentasei mensilità.

I valori minimi e massimi dell'indennità originalmente stabiliti, rispettivamente, in quattro e ventiquattro mensilità, sono stati così aumentati dall'articolo 3, Decreto legge n. 87 del 12 luglio 2018, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. L'aumento non interessa le amministrazioni pubbliche, espressamente esclu-

(1) "La Corte costituzionale ha dichiarato illegittimo l'articolo 3, comma 1, Decreto legislativo n. 23/2015 sul contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, nella parte - non modificata dal successivo Decreto legge n. 87/2018, cosiddetto "Decreto dignità" - che determina in modo rigido l'indennità spettante al lavoratore ingiustificatamente licenziato. In particolare, la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore è, secondo la Corte, contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e

contrasta con il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione. Tutte le altre questioni relative ai licenziamenti sono state dichiarate inammissibili o infondate. La sentenza sarà depositata nelle prossime settimane".

(2) D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 - Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (G.U. n. 54 del 6 marzo 2015, entrato in vigore il 7 marzo 2015).

se dall'articolo 1, comma 3, D.L. n. 87/2018 dalle modifiche introdotte dagli articoli 1, 2 e 3 dello stesso Decreto.

L'aumento dell'indennità risarcitoria si applica ai lavoratori assunti a tempo indeterminato con il contratto di cui all'articolo 1, D.Lgs. n. 23/2015.

D.Lgs. n. 23/2015 Art. 1 - Campo di applicazione

1. Per i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Decreto, il regime di tutela nel caso di licenziamento illegittimo è disciplinato dalle disposizioni di cui al presente Decreto.
2. Le disposizioni di cui al presente Decreto si applicano anche nei casi di conversione, successiva all'entrata in vigore del presente Decreto, di contratto a tempo determinato o di apprendistato in contratto a tempo indeterminato.
3. Nel caso in cui il datore di lavoro, in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore del presente Decreto, integri il requisito occupazionale di cui all'articolo 18, ottavo e nono comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, il licenziamento dei lavoratori, anche se assunti precedentemente a tale data, è disciplinato dalle disposizioni del presente Decreto.

Il Decreto Dignità aumenta anche i valori minimi e massimi previsti dall'articolo 6, D.Lgs. n. 23/2015 per il tentativo di conciliazione che il datore di lavoro può esperire in caso di licenziamento dei lavoratori assunti con il contratto a tutele crescenti, al fine di evitare il giudizio.

In tale caso, il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, una somma pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a tre e non superiore a ventisette mensilità. Precedentemente, il minimo era stabilito in due mensilità, il massimo in diciotto.

L'offerta deve essere esperita presso una delle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, Codice civile, e all'articolo 76, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni.

Per la validità dell'accordo la somma stessa deve essere consegnata al lavoratore con assegno circolare e l'importo non costituisce reddito imponeabile ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e non è assoggettato a contribuzione previdenziale.

L'aumento delle somme risarcitorie interessa solo parzialmente i datori di lavoro che non raggiungono i limiti occupazionali dell'articolo 18, legge n. 300/1970, per i quali cambia solo il valore minimo in quanto, sia per le indennità risarcitorie che per la conciliazione si applica la metà di quanto previsto per i datori di lavoro che superano detto limite. Vale a dire che per i licenziamenti ingiustificati opera il minimo di 3 mensilità contro le due precedenti, mentre per la conciliazione l'offerta minima dovrà essere di una mensilità e mezza. In ogni caso l'indennizzo non può superare le sei

mensilità. Ciò vale anche per i datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato

L'articolo 1-bis, aggiunto in sede di conversione in legge del D.L. n. 87/2018, consente di fruire dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2020 dell'esonero contributivo per le assunzioni di soggetti fino a 35 anni di età. L'esonero è già previsto, per il solo anno 2018, dalla legge n. 205/2017 mentre la nuova disposizione, volta a promuovere l'occupazione giovanile stabile, riconosce ai datori di lavoro privati che assumono, negli anni 2019 e 2020:

- con contratto di lavoro subordinato a tutele crescenti;
- lavoratori di età inferiore a 35 anni;
- lavoratori che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro;

un esonero contributivo nella misura del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro con esclusione dei premi Inail ed entro un tetto massimo di 3.000 euro annui, riparametrato ed applicato su base mensile.

Per le modalità di fruizione si deve attendere l'apposito Decreto del Ministero del lavoro, che dovrebbe essere emanato entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge n. 96/2018.

Limiti e penalizzazioni per la delocalizzazione delle attività

Le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto

Percorsi

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 o una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione europea o allo Spazio economico europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata. Sono fatti salvi i vincoli derivanti dai trattati internazionali. Lo prevede l'articolo 5, legge n. 96/2018 in esame e ciò vale anche per gli aiuti concessi per l'effettuazione di investimenti produttivi in siti specificamente localizzati, nel caso in cui l'attività produttiva sia delocalizzata dal sito incentivato.

È demandata a ciascuna amministrazione, in relazione agli aiuti di propria competenza, la definizione dei tempi e delle modalità per il controllo del rispetto dei vincoli di cui sopra, nonché per la restituzione dei benefici fruiti in caso di accertamento della decadenza.

Inoltre, qualora un'impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale e che si avvantaggia di misure di aiuto di stato che prevedano la valutazione dell'impatto occupazionale, riduca, entro i primi cinque anni dalla data di completamento dell'investimento, i livelli occupazionali in misura superiore al 50 per cento del numero degli addetti destinati all'attività produttiva oggetto del beneficio, decade dal diritto alla fruizione dello stesso; qualora la riduzione di tali livelli sia superiore al 10 per cento il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale.

Le nuove disposizioni si applicano ai benefici concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché agli investimenti agevolati avviati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto n. 87/2018.

Per i benefici già concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché per gli investimenti agevolati già avviati, anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018, resta ferma la disciplina vigente anteriormente alla medesima data.

Infine, qualora nel corso del periodo di fruizione del beneficio derivante dall'iper ammortamento i beni agevolati siano venduti o destinati a strutture produttive situate all'estero, anche se appartenenti alla medesima azienda, si procede al recupero del beneficio. Il recupero è escluso quando i

beni agevolati siano per loro natura destinati all'utilizzo in più sedi produttive e possano, pertanto, essere oggetto di temporaneo utilizzo anche fuori del territorio dello Stato.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 227 del 29 settembre 2018 il Decreto Mise 7 maggio 2018, recante interventi di sostegno agli investimenti e all'occupazione volti a contrastare gli effetti economici e sociali legati alla cessazione, da parte di grandi imprese, dell'attività sul territorio nazionale, anche in connessione a scelte di delocalizzazione produttiva in altri Paesi e di rilanciare le medesime attività, anche mediante processi di conversione o riqualificazione produttiva, sono assegnati a Invitalia 200 milioni di euro, a valere sulle risorse del "Piano Operativo Imprese e Competitività Fsc 2014-2020", per la costituzione, unitamente a eventuali ulteriori risorse finanziarie proprie, di un apposito Fondo, denominato "Italia Venture III".

Il Fondo investe per sostenere progetti di rilancio di attività e di asset di grandi imprese e complessi industriali di grandi dimensioni interessati da crisi finanziarie e produttive, anche in conseguenza di cessazione delle attività e/o di delocalizzazione produttiva in altri Paesi, con la finalità di un loro ricollocamento sul mercato e del mantenimento dei livelli occupazionali preesistenti.

Le imprese oggetto dell'intervento del Fondo devono:

- a)** avere un organico pari almeno a 250 dipendenti;
- b)** operare nel settore manifatturiero o in servizi ad esso collegati.

Il Fondo opera investendo nelle operazioni finanziarie mediante investimenti in equity e quasi equity, compresi i prestiti, i leasing, il rilascio di garanzie o una combinazione di strumenti a favore delle imprese target, in quest'ultimo caso unitamente e contestualmente a investitori privati indipendenti. Le risorse apportate da investitori privati indipendenti devono essere almeno pari al 30 per cento dell'importo investito. Tale condizione è verificata nei seguenti casi:

- a)** mediante la sottoscrizione da parte di investitori privati indipendenti di quote del Fondo per un valore almeno pari al 30 per cento del suo ammontare totale;
- b)** mediante il coinvestimento da parte di investitori privati indipendenti nelle singole operazioni effettuate dal Fondo, per un importo almeno pari

al 30 per cento dell'investimento nella singola operazione;

c) mediante una combinazione delle modalità indicate alle lettere a) e b), tale da garantire che le risorse finanziarie complessivamente impiegate nella singola operazione siano apportate per al-

meno il 30 percento da investitori privati indipendenti.

Appare utile evidenziare alcune misure di carattere tributario che possono, comunque, interessare gli operatori del settore lavoro, fra cui:

Misure di carattere tributario	
Disposizioni in materia di redditometro	È abrogato il D.M. economia e finanze del 16 settembre 2015 che disciplina l'accertamento sintetico del reddito complessivo delle persone fisiche e che cessa di avere efficacia a decorrere dall'anno di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2015.
Disposizioni in materia di invio dei dati delle fatture emesse e ricevute	La comunicazione dei dati relativi al terzo trimestre 2018 deve essere effettuata entro il 28 febbraio 2019. È eliminato lo spesometro per tutti i produttori agricoli assoggettati a regime Iva agevolato.
Proroga del termine di entrata in vigore degli obblighi di fatturazione elettronica per le cessioni di carburante	È rinviata al 1° gennaio 2019 la decorrenza dell'obbligo della fatturazione elettronica per la vendita di carburante a soggetti Iva presso gli impianti stradali di distribuzione, in modo da uniformarla a quanto previsto dalla normativa generale sulla fatturazione elettronica tra privati.
Split payment	Dalla data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 è abolito il meccanismo della scissione dei pagamenti, split payment, per le prestazioni di servizi rese alle pubbliche amministrazioni i cui compensi sono assoggettati a ritenute alla fonte.
Compensazione delle cartelle esattoriali in favore di imprese e professionisti titolari di crediti nei confronti della pubblica amministrazione	La compensazione delle cartelle esattoriali in favore delle imprese titolari di crediti commerciali e professionali non prescritti, certi, liquidi ed esigibili, maturati nei confronti della pubblica amministrazione e certificati secondo le modalità previste dalla normativa vigente, è estesa al 2018 con riferimento ai carichi affidati agli Agenti della riscossione entro il 31 dicembre 2017.
Società sportive dilettantistiche	È soppressa la disciplina introdotta dalla legge n. 205/2017, che consentiva l'esercizio in forma societaria delle attività sportive dilettantistiche anche con scopo di lucro, prevedendo specifiche agevolazioni fiscali.