

Argomento: Società e Imprese

Da oggi la «stretta» sulle imprese, a rischio subito 80mila contratti

Claudio Tucci

Pubbligate le nuove norme. Giro di vite esteso anche alla somministrazione Maresca: «Dopo i 12 mesi liberi le causali freneranno le stabilizzazioni» ROMA Prima vera spallata al Jobs act, con la riscrittura del decreto Poletti, che nel 2014 aveva liberalizzato i contratti a termine per tutti i 36 mesi di durata, e una iniziale scalfitura al nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, con l' 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. Con la pubblicazione ieri in Gazzetta ufficiale, 161, del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87, scatta, da oggi, la stretta sulle imprese. Il contratto a termine "libero" potrà essere sottoscritto fino a 12 mesi; dopo si ripristinano le causali,

vale a dire le ragioni che giustificano il ricorso da parte del datore a un rapporto a tempo determinato. In questi casi, si potrà attivare un contratto a termine solo per due motivazioni, cioè per «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell' attività ordinaria; oppure per necessità «temporanee e oggettive, estranee all' attività ordinaria, o per esigenze sostitutive di altri lavoratori» (come nel caso, per esempio, di ferie o malattie). Non solo. La durata complessiva di un rapporto a termine scende da 36 a 24 mesi, sono ammesse quattro proroghe (finora, cinque), e «in occasione di ciascun rinnovo», anche in somministrazione, scatta un incremento contributivo di 0,5 punti percentuali, in aggiunta all' 1,4% già previsto, dal 2012, dalla legge Fornero, e utilizzato per finanziare la Naspi (l' indennità di disoccupazione). Il giro di vite si estende pure al rapporto di impiego a tempo che lega agenzia per il lavoro privata (Apl) e lavoratore somministrato (lo staff leasing non viene invece toccato, come neppure, al momento, il contratto commerciale, tra risorsa e impresa utilizzatrice). La stretta si applica a tutti i contratti di nuova sottoscrizione, ma anche a quelli in corso, seppur



limitatamente a proroghe e rinnovi. La relazione tecnica al Dl stima, da subito, un impatto negativo sull'occupazione: in base a dati forniti dal ministero del Lavoro, infatti, su circa due milioni di contratti a termine attivati l'anno (al netto di stagionali, agricoli e Pa) il 4%, pari a 80mila rapporti, supera la durata effettiva di 24 mesi, e pertanto, da oggi, si pone in contrasto con le nuove previsioni (il 10% di questi 80mila, cioè 8mila, addirittura si considera che perderanno il posto ogni anno, fino al 2028). Il decreto Conte, che sarà incardinato ufficialmente nelle commissioni Lavoro e Bilancio della Camera lunedì, allunga anche i termini, da 120 a 180 giorni, per impugnare un contratto a tempo; e conferma l'esclusione dalle nuove regole dei rapporti a termine stipulati dalla pubblica amministrazione, ai quali, pertanto, continueranno ad applicarsi le attuali disposizioni («un'altra occasione persa per equiparare i due regimi, che restano così differenziati, anche sotto il profilo sanzionatorio», commenta Sandro Mainardi, ordinario di diritto del Lavoro all'università di Bologna). L'ultima versione del provvedimento salva, invece, i contratti per attività stagionali, con l'inserimento di una modifica specifica: a loro non si applicheranno le causali, neppure per proroghe e rinnovi (in pratica, rimane tutto com'è). Per gli esperti le nuove regole rischiano, concretamente, di disorientare le aziende, aprendo a incertezze applicative e la possibile ripresa di contenziosi (più che dimezzati con il decreto Poletti). «L'obiettivo di contrastare il precariato è condivisibile - afferma Riccardo Del Punta, ordinario di diritto del Lavoro all'università di Firenze -. Il giro di vite sulla somministrazione è però sbagliato perché si colpisce un istituto di flessibilità buona. Il ripristino poi delle causali non è la soluzione, visto che storicamente non hanno mai prodotto il risultato atteso». Gli effetti, purtroppo, saranno altri: «I lavoratori occupati a termine già da 12 mesi difficilmente verranno stabilizzati o riassunti a tempo determinato - spiega Arturo Maresca, ordinario di diritto del Lavoro alla Sapienza di Roma -. Cosa lo impedisce? Proprio il ritorno delle causali». © RIPRODUZIONE RISERVATA. // 1 CONTRATTI A TERMINE/1 Tornano le causali dopo i primi 12 mesi anche per i rapporti in corso - Due motivi per ricorrere ai contratti a tempo Entrano oggi in vigore le nuove regole introdotte dal decreto estivo. Il contratto a termine libero potrà essere sottoscritto fino a 12 mesi; dopo si ripristinano le causali, vale a dire le ragioni che giustificano il ricorso da parte del datore a un rapporto a tempo determinato. In questi casi, si potrà attivare un contratto a termine solo per due motivazioni, cioè per «esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria; oppure per necessità «temporanee e oggettive, estranee all'attività ordinaria, o per esigenze sostitutive di altri lavoratori» Un freno a rinnovi e stabilizzazioni Introdotte per la prima volta nel 1962, le causali sono state poi cancellate, nel 2014, con il decreto Poletti, e ora ritornano. In più di 50 anni non hanno mai prodotto particolari risultati, visto che sono di incerta applicazione, lasciano ampi margini di discrezionalità ai giudici, e portano solo ampio contenzioso. L'effetto pratico sarà quello di penalizzare i lavoratori a termine oltre i 12 mesi: per loro infatti sarà più difficile ottenere la stabilizzazione o un nuovo rapporto a tempo IN SINTESI Dopo i primi 12 mesi di contratto a termine libero, tornano le causali. La novità vale per i nuovi contratti ma anche per quelli in corso in caso di rinnovi o proroghe // 2 CONTRATTI A TERMINE/2 La durata scende a 24 mesi,

4 le proroghe, rinnovi più costosi - Rapporti a tempo determinato più cari Il decreto legge riscrive in maniera piuttosto robusta il decreto Poletti del 2014, che, come si ricorderà, aveva liberalizzato i contratti a termine per tutta la durata massima di 36 mesi, confermando un tetto quantitativo al loro utilizzo (20% dell'organico complessivo). Ebbene, da oggi, la durata complessiva di un rapporto a termine scende da 36 a 24 mesi, sono ammesse quattro proroghe (finora, cinque), e «in occasione di ciascun rinnovo», anche in somministrazione, scatta un incremento contributivo di 0,5 punti percentuali, in aggiunta all'1,4% già previsto, dal 2012, dalla legge Fornero, e utilizzato per finanziare la Naspi (l'indennità di disoccupazione) Si rischiano effetti negativi sull'occupazione La normativa diventa complessivamente più severa sui contratti flessibili. Il rischio, concreto, è di non produrre effetti sull'occupazione. Anzi, di avere un impatto negativo, come stima, del resto, la relazione tecnica al DL che parla apertamente di 80mila contratti a termine a rischio (già oggi oltre i 24 mesi), e di questi, 8mila (il classico 10% che indica sempre la Ragioneria generale dello Stato) che sicuramente non verranno proseguiti

IN SINTESI La durata di un contratto a tempo scende da 36 a 24 mesi, le proroghe si fermano a 4 (attualmente 5) e a ciascun rinnovo scatta un addendum contributivo di 0,5 punti // **3 SOMMINISTRAZIONE** Il giro di vite scatta anche per le Agenzie per il lavoro - Cancellata la distinzione tra due istituti 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 e il tetto di utilizzo pari al 20% dei contratti a termine rispetto ai tempi indeterminati. La somministrazione perde appeal Diventerà più difficile proseguire i contratti di somministrazione oltre i 12 mesi. Non solo per l'aggravio dei costi, ma anche perchè le causali fanno riferimento ad esigenze temporanee estranee all'ordinaria attività, non programmabili, fattispecie quasi impossibili per giustificare il ricorso alla somministrazione. La pausa tra un contratto e l'altro penalizza lo stesso lavoratore. **IN SINTESI** Si penalizza il ricorso ad una forma di flessibilità tutelata per il lavoratore che ha lo stesso trattamento economico e contributivo di un lavoratore subordinato, con il supporto del welfare e della formazione. // **4 REGIME TRANSITORIO** Al via la stretta su proroghe e rinnovi e sui futuri contratti - Più difficili proroghe e rinnovi La nuova disciplina si applica ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del presente decreto, che è la giornata odierna, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data. Dalle nuove misure è esclusa la pubblica amministrazione, per la quale si continua ad applicare la disciplina precedente. Posti di lavoro a rischio La relazione tecnica evidenzia che sui 2 milioni di contratti a tempo attivati (esclusi gli stagionali, agricoli, Pa e compresi i lavoratori somministrati), di questi 80mila superano la durata effettiva di 24 mesi. Le previsioni della Rgs sono che il 10% di questa platea potenzialmente a rischio non troverà altra occupazione dopo i 24

mesi, cioè in 8mila l'anno resteranno senza lavoro (3,3mila per i restanti mesi del 2018). IN SINTESI I contratti a termine in essere sono a rischio, perchè quando scadranno sarà più difficile rinnovarli; l'imprenditore dovrà indicare la causale, esponendosi al rischio di contenzioso, e pagare uno 0,5% in più ogni rinnovo. La tentazione, in molti casi, potrebbe essere quella di stipulare nuovi contratti a termine a causali di durata fino a 12 mesi, o ricorrere ad altre tipologie contrattuali (con meno tutele per i lavoratori) // 5 INDENNIZZI Per le aziende diventa più costoso licenziare - Arrivano i maxi indennizzi Il primo decreto di politica economica del governo Conte 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. 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. Alla faccia della semplificazione! Un freno a rinnovi e stabilizzazioni Si agisce con una doppia mossa che penalizza le aziende. Da un lato, infatti, si introduce una normativa più severa sui contratti flessibili; dall'altro, si aggravano gli indennizzi nei licenziamenti illegittimi legati al contratto stabile a tutele crescenti. Il rischio è di non produrre effetti sull'occupazione. Semplicemente perché si disincentivano, contemporaneamente, entrambe le tipologie negoziali IN SINTESI Cambiano gli indennizzi in caso di licenziamento illegittimo: da 4 a 24 mensilità si sale, adesso, a 6 e 36 mensilità // 6 LOTTA ALL'EVASIONE Il redditometro viene congelato per i controlli dal 2016 Stop al provvedimento attuativo Per il redditometro si profila uno stand by. Pur essendo ormai uno strumento di accertamento poco utilizzato, il DL 97/2018 abroga il provvedimento attuativo varato dal Mef nel settembre 2015 che quindi non consente più di ricorrere a questo tipo di controllo dall'anno d'imposta 2016 e successivi. Restano, invece, validi tutti gli inviti rivolti ai contribuenti su cui si sono già posati gli occhi del redditometro a fornire dati e notizie rilevanti fino all'anno d'imposta 2015. Così come restano validi gli atti di accertamento che sono stati già recapitati e non saranno in alcun modo rimborsate le somme già versate Scadenze riviste per lo spesometro Il decreto estivo interviene anche sul calendario dello spesometro, ossia l'invio alle Entrate dei dati delle fatture emesse e ricevute nel 2018. Per la trasmissione del terzo trimestre ci sarà tempo fino al 28 febbraio 2019, mentre le due scadenze per l'invio semestrale saranno 1° ottobre (il 30 settembre cade di domenica) e 28 febbraio 2019 IN SINTESI Che cosa succederà ora al redditometro? Il nuovo decreto sugli indici di capacità contributiva potrà essere adottato dal Mef sentite l'Istat e le associazioni dei consumatori. Si tratterà di capire se lo strumento resterà nella sua formula attuale o se sarà destinato a cedere il passo a un meccanismo simile alle nuove pagelle fiscali per le partite Iva // 7 SEMPLIFICAZIONI I professionisti ritrovano l'esclusione dallo split payment - Il dietrofront dopo un anno È durata appena un anno l'applicazione dello split payment ai professionisti che era stata introdotta dalla manovra della primavera dello scorso anno. Il decreto estivo opera un dietrofront mettendo nero su bianco che l'esclusione dal meccanismo della scissione dei pagamenti (in pratica i soggetti obbligati che acquistano le prestazioni professionali poi erogano il compenso al netto

dell'Iva che provvedono a versare direttamente all'Erario) riguarda i compensi assoggettabili alla ritenuta alla fonte sul reddito ma anche a titolo di acconto. Le operazioni dopo l'entrata in vigore L'esclusione dei professionisti dallo split payment scaterà per le operazioni per cui sarà emessa fattura dopo l'entrata in vigore del DL 97/2018 (stabilita per oggi) IN SINTESI Il dietrofront è arrivato dopo il pressing arrivato da Ordini e rappresentanti dei professionisti per superare lo split payment. Ora resta da capire se si arriverà a un superamento tout court del meccanismo, come da tempo richiedono le **imprese** proprio per gli effetti negativi in termini di liquidità. Anche in considerazione del fatto che con il debutto dell'obbligo di fatturazione elettronica tra privati a partire dal 2019 l'amministrazione finanziaria potrà disporre in tempo reale di tutte le operazioni che verranno fatturate // 8 GIOCHI Lo stop agli spot trascina al rialzo il prelievo sulle slot - Divieto di pubblicità assoluto Il decreto introduce una stop alla pubblicità del gioco, sia diretta che indiretta, su qualsiasi mezzo, dai giornali alle televisioni, dalle radio a internet. Si salvano solo la lotteria della Befana e gli annunci dei Monopoli sul gioco responsabile. Sono esclusi dalla stretta anche i contratti di pubblicità in vigore fino al 14 luglio 2019 (un anno dall'entrata in vigore del DL) o comunque in scadenza prima di quella data. Il gioco come bancomat La stretta sulla pubblicità sarà pagata da un nuovo aumento in due tempi del Preu sulle slot: uno 0,25% di aumento scatterà già dal 1° settembre 2018 per garantire i 35 milioni necessari a coprire l'abolizione dello split payment per i professionisti; l'altro 0,25%, che porterà il Preu al 19,50% per le Awp e al 6,5% per le Vlt, scatterà dal 1° maggio 2019 per assicurare all'Erario 147 milioni per il prossimo anno e 198 milioni a decorrere dal 2020. IN SINTESI Lo stop alle pubblicità del gioco così come alla sponsorizzazioni metterà fine agli annunci pubblicitari su scommesse, gratta e vinci, lotto, slot e superenalotto per citare i giochi più noti. Le violazioni potranno costare fino al 5% della sponsorizzazione o della pubblicità e comunque in misura non inferiore a 50mila euro. // 9 DELOCALIZZAZIONI Colpiti gli imprenditori che si trasferiscono anche in Italia e nella Ue Impresa sanzionata entro 5 anni dall'aiuto 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. Il rischio di spaventare gli investitori Le nuove norme sulle delocalizzazioni rispondono a un fenomeno dove non sono mancati abusi anche in Italia. Ma la nuova disciplina rischia innanzitutto di spaventare gli investitori e creare più di un'incertezza. La stretta potrebbe colpire soprattutto il Sud dove si concentrano molti aiuti per le **imprese**. IN SINTESI Pugno duro contro le **imprese** che delocalizzano dopo aver ricevuto un aiuto di Stato. Oltre alla revoca previste sanzioni in caso di trasferimento fuori dalla Ue. // 10 LIVELLI DI OCCUPAZIONE Stop alle agevolazioni per l'azienda che riduce l'occupazione - Stretta

per chi taglia l'occupazione oltre il 10% Il decreto estivo prevede una stretta sugli aiuti di Stato non legata per forza 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. Ed è «comunque totale in caso di riduzione superiore al 50 per cento». Nel mirino sia le **imprese** italiane che estere La nuova misura riguarda tutte le **imprese** italiane o estere che operano nel territorio nazionale. Con una precisazione di peso: che la misura si applicherà ai benefici concessi o banditi e a tutti quegli investimenti agevolati avviati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto. IN SINTESI Revoca proporzionale degli aiuti di Stato alle **imprese** in base ai livelli di riduzione dell'occupazione