

# DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

2018

28

## INSERTO

Mod. 770/2018: compilazione e novità

## DAL 14 LUGLIO 2018

Decreto Dignità: misure per i lavoratori e le imprese

## QUESTIONI OPERATIVE

Ristrutturazione dell'immobile aziendale e ricorso alla Cig

## CONCLUSIONE DEL PROCEDIMENTO ISPETTIVO

Ordinanza-ingiunzione e pagamento rateale

## PERCORSI DI LUGLIO-AGOSTO

### TERZO SETTORE

Giulio D'Imperio

### Lavoratori autonomi

Il nuovo contratto per i lavoratori delle Ong

### IN QUESTO NUMERO

#### Soci di cooperativa

Socio lavoratore e compatibilità con la carica di presidente

#### Cooperativa sociale

Soggetti operanti in una cooperativa sociale

#### Assunzioni agevolate

Sgravi fiscali e contributivi per assumere detenuti

#### Collocamento

Cooperativa sociale e collocamento obbligatorio

Anno XXXV, 14 luglio 2018, n. 28 - Direzione e Redazione: Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia  
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

00230695



5 000002 306952



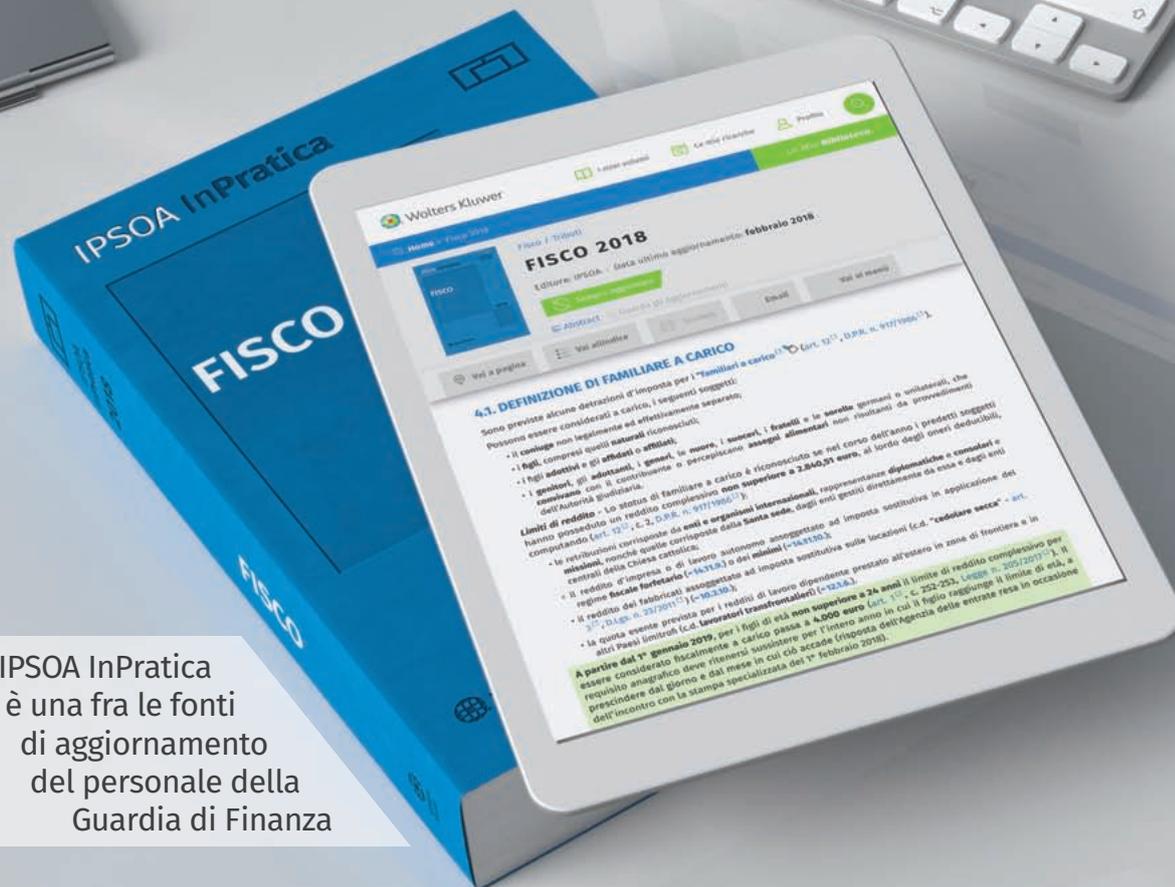
Wolters Kluwer



[www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com)

# IPSOA InPratica FISCO è disponibile!

EDIZIONE 2018



Y25HACL

IPSOA InPratica  
è una fra le fonti  
di aggiornamento  
del personale della  
Guardia di Finanza

Testo digitale sempre aggiornato

Modifiche immediatamente visibili

Testo integrale di norme e interpretazioni

Integrato con One|FISCALE per approfondire



**ACQUISTALO SUBITO!** [www.ipsoa.it/fiscoinpratica](http://www.ipsoa.it/fiscoinpratica) - Tel. 02.45435207  
Cerca il tuo consulente editoriale su [shop.wki.it/agenzie](http://shop.wki.it/agenzie)  
Visita le migliori librerie professionali

## Percorsi

### Terzo settore

Carica di presidente di cooperativa e lavoro dipendente <i>Giulio D'Imperio</i>	1725
------------------------------------------------------------------------------------	------

## Approfondimenti

Decreto Dignità: misure per i lavoratori e le imprese <i>Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti</i>	1729
Ordinanza-ingiunzione e pagamento rateale <i>Pierluigi Rausei</i>	1739
Ristrutturazione dell'immobile aziendale e ricorso alla Cig <i>Stefano Malandrini</i>	1745

## Fondi pensione

Fondi pensione e scelte di investimento <i>Giuseppe Rocco</i>	1751
------------------------------------------------------------------	------

## Inserto

Mod. 770/2018: compilazione e novità <i>Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti</i>
------------------------------------------------------------------------------------

## Contrattazione

Condivisione dei Piani formativi fra le parti sociali: criteri e modalità <i>Accordo interconfederale 2 maggio 2018</i>	1755
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

## Nei numeri di luglio - agosto

### Terzo settore

di Giulio D'Imperio

<b>n. 27</b>	<b>Lavoratori autonomi</b>
7 luglio 2018	Il nuovo contratto per i lavoratori delle Ong
<b>n. 28</b>	<b>Soci di cooperativa</b>
14 luglio 2018	Socio lavoratore e compatibilità con la carica di presidente
<b>n. 29</b>	<b>Cooperativa sociale</b>
21 luglio 2018	Soggetti operanti in una cooperativa sociale
<b>n. 30</b>	<b>Assunzioni agevolate</b>
28 luglio 2018	Sgravi fiscali e contributivi per assumere detenuti
<b>n. 31</b>	<b>Collocamento</b>
4 agosto 2018	Cooperativa sociale e collocamento obbligatorio

# Sommario

## Legislazione

Decreto Dignità

Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87

1757

## Giurisprudenza

### Rassegna della Cassazione

Licenziamento e rilevanza del procedimento penale

Cass. sez. lav. n. 1759 del 24 gennaio 2018

1762

Regime previdenziale dei produttori di assicurazione

Cass. sez. lav. n. 1768 del 24 gennaio 2018

1763

Indennità di mobilità e lavoro a progetto

Cass. sez. lav. n. 2497 del 1° febbraio 2018

1763

Decorrenza della prescrizione dei premi Inail in caso di denuncia di attività non veritiera

Cass. sez. lav. n. 2839 del 6 febbraio 2018

1764

Indennità di disoccupazione e temporaneo soggiorno all'estero

Cass. sez. lav. n. 2967 del 7 febbraio 2018

1765

## DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

SETTIMANALE DI AMMINISTRAZIONE,  
GESTIONE DEL PERSONALE,  
RELAZIONI INDUSTRIALI  
E CONSULENZA DEL LAVORO

### EDITRICE

Wolters Kluwer Italia S.r.l.

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 - 20142 Milano, Italia

### INDIRIZZO INTERNET:

Compresa nel prezzo dell'abbonamento l'estensione  
on line della Rivista, consultabile all'indirizzo [www.edicolaprofessionale.com](http://www.edicolaprofessionale.com)

### DIRETTORE RESPONSABILE

Giulietta Lemmi

### COMITATO SCIENTIFICO

Enrico Barraco, Alfredo Casotti, Maria Rosa Gheido,  
Eufrazio Massi, Michele Miscione, Pierluigi Rausei,  
Francesco Rotondi, Angelo Sica,  
Gianluca Spolverato

### REDAZIONE

Federica Calcagno, Antonella Carrara,  
Claudia Faravelli, Massimo Mutti

### REALIZZAZIONE GRAFICA a cura di:

Ipsoa - Gruppo Wolters Kluwer

### FOTOCOPOSIZIONE

Sinergie Grafiche Srl  
Viale Italia, 12 - 20094 Corsico (MI)  
Tel. 02/57789422

### STAMPA

GECA S.r.l. - Via Monferrato, 54  
20098 San Giuliano Milanese (MI)  
Tel. 02/99952

### PUBBLICITÀ:

 Wolters Kluwer

E-mail: [advertising-it@wolterskluwer.com](mailto:advertising-it@wolterskluwer.com)  
[www.wolterskluwer.it](http://www.wolterskluwer.it)

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3  
20142 Milano, Italia

### REDAZIONE

Per informazioni in merito  
a contributi, articoli ed argomenti trattati  
scrivere o telefonare a:

### IPSOA Redazione

**DIRITTO & PRATICA  
DEL LAVORO**  
Casella Postale 12055 - 20120 Milano  
telefono 02.82476.550  
telefono 02.82476.436

### AMMINISTRAZIONE

Per informazioni su gestione abbonamenti, numeri  
arretrati, cambi d'indirizzo, ecc.

scrivere o telefonare a:

### IPSOA Servizio Clienti

Casella postale 12055 - 20120 Milano  
telefono 02.824761 - telefax 02.82476.799  
Servizio risposta automatica:  
telefono 02.82476.999

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 578  
del 24 dicembre 1983

Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in  
abbonamento Postate - D.L. 353/2003 (conv. in L. 27  
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano  
Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa  
con il n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991  
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

### ABBONAMENTI

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:  
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data  
di sottoscrizione, e si intendono rinnovati,  
in assenza di disdetta da comunicarsi entro  
60 gg. prima della data di scadenza a mezzo  
raccomandata A.R. da inviare a  
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -  
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.  
Servizio clienti: tel. 02 824761 -  
e-mail: [servizio.clienti@ipsoa.it](mailto:servizio.clienti@ipsoa.it) -  
[www.ipsoa.it/servizioclienti](http://www.ipsoa.it/servizioclienti)

ITALIA - Abbonamento annuale: Euro 380,00

ESTERO - Abbonamento annuale: Euro 760,00

Prezzo copia: Euro 18,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso  
all'atto della richiesta

A decorrere dal 1° gennaio 2002, a seguito dell'introduzione dell'Euro nell'ordinamento nazionale per effetto del D.Lgs. 24 giugno 1998, n. 213, tutti gli importi espressi in lire nelle vigenti disposizioni normative si intendono espressi in Euro, secondo il tasso di conversione ufficiale (1 EURO = Lire 1936,27). Il provvedimento n. 213/98 disciplina inoltre le regole di arrotondamento secondo la natura degli importi da convertire.

### DISTRIBUZIONE

Vendita esclusiva per abbonamento

Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e successive modificazioni e integrazioni.

### Egregio Abbonato,

ai sensi dell'art. 13 del Regolamento (UE) 2016/679 del 27 aprile 2016, "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)", La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati e custoditi su database elettronici situati nel territorio nazionale e di Paesi appartenenti allo Spazio Economico Europeo (SEE), o paesi terzi che garantiscono un adeguato livello di protezione dei dati. Wolters Kluwer Italia S.r.l., in qualità di Titolare del trattamento, utilizzerà i dati che La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica potrebbero essere anche utilizzati ai fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a quelli della presente vendita.

Lei ha il diritto di chiedere a Wolters Kluwer Italia S.r.l. l'accesso ai dati personali che La riguardano, nonché la rettifica, la cancellazione per violazione di legge, la limitazione o l'opposizione al loro trattamento ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e comunicazioni commerciali. Lei ha, inoltre, il diritto di revocare il consenso in qualsiasi momento, senza pregiudicare la liceità del trattamento basata sul consenso prestato prima della revoca, nonché di proporre reclamo all'Autorità Garante per il trattamento dei dati personali ai sensi dell'art. 77 del Regolamento UE 679/2016.

L'elenco aggiornato dei responsabili e delle persone autorizzate al trattamento è consultabile presso la sede di Wolters Kluwer Italia S.r.l. - Via dei Missaglia, n. 97, Edificio B3 - 20142 Milano (MI).

Terzo settore

# Carica di presidente di cooperativa e lavoro dipendente

Giulio D'Imperio

A seguito dell'obbligo previsto dall'articolo 1, comma 936, punto 3, lettera *b*), legge n. 205 del 27 dicembre 2017, dal 1° gennaio 2018 le cooperative non possono più essere gestite da un amministratore unico per cui devono dotarsi di un consiglio di amministrazione costituito da almeno tre soggetti. Avendo tale disposizione modificato l'articolo 2542, Codice civile, è tornato di estrema attualità il quesito se la carica di presidente di una cooperativa può o meno essere affidata ad un socio che lavora all'interno della stessa struttura.

Interessante diventa anche esaminare il caso del socio in prova, non presente in tutte le realtà cooperativistiche, per capire se lo stesso può diventare uno dei papabili a ricoprire la carica di presidente della cooperativa in quanto svolge attività lavorativa all'interno della cooperativa.

È opportuno evidenziare come tale dubbio sia sorto a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 142 del 3 aprile 2001, poiché prima della entrata in vigore di tale norma il problema di eleggere presidente di una cooperativa un suo lavoratore dipendente non era stato preso in considerazione, in quanto tra i soci e la cooperativa si figurava soltanto un normale rapporto associativo. Invece la legge n. 142/2001, disciplinando la figura del socio di cooperativa, ha previsto che il socio instaura con la cooperativa un duplice e distinto rapporto: il rapporto associativo ed un rapporto di lavoro a scelta del lavoratore che può configurarsi in forma subordinata, oppure autonoma o in qualsiasi altra forma. E da questo momento sono sorti una serie di dubbi che l'Inps ha provato a dirimere attraverso le seguenti indicazioni:

- il messaggio Inps n.15031 del 7 giugno 2007;
- il messaggio Inps n.18663 del 18 luglio 2007;
- il messaggio Inps n. 12441 dell'8 giugno 2011.

## Le diverse indicazioni dell'Inps

Nel 2007 l'Inps ha affrontato l'argomento per ben due volte assumendo due differenti posizioni. Così facendo l'istituto previdenziale aveva finito con il generare sia nei soci della cooperativa che nei loro consulenti soltanto enorme confusione.

Partendo con l'analizzare quanto asserito dall'Inps con il messaggio n. 15031/2007 dal titolo "Rapporto di lavoro subordinato e Presidente di cooperativa L.142/2001" si intuisce in modo inequivocabile che il socio lavoratore dipendente non poteva essere eletto presidente di cooperativa. In pratica l'istituto previdenziale, ritenendo che nei riguardi del socio della cooperativa che aveva scelto di instaurare con la stessa un rapporto di lavoro subordinato, si veniva ad avere che *"la progressiva estensione da parte del lavoratore della disciplina sul lavoro subordinato al socio di cooperativa, comporta l'applicazione anche nei confronti di questi ultimi della regola generale della incompatibilità di prestazione d'attività lavorativa subordinata contemplata nella circolare 179/89 per i Presidenti dei C.d.A., gli Amministratori Unici ed i Consiglieri delegati"*.

Questa decisione l'Inps la giustificava affermando che la prestazione lavorativa non deve essere identificata con la prestazione mutualistica, in quanto la prima la riteneva strumentale al raggiungimento della stessa mutualità.

La posizione assunta dall'Inps scatenò diverse proteste, in modo particolare da parte delle organizzazioni sindacali datoriali, che ebbero come risultato una immediata marcia indietro sull'argomento da parte dell'istituto previdenziale che decise di emanare il messaggio n. 18663/2007. In questo modo il risultato ottenuto fu quello di sospendere gli effetti del precedente messaggio emanato il 7 giugno 2007, motivandolo nel se-

# Percorsi

guente modo: *“Tenuto conto dell’avvenuta rappresentazione da parte delle società cooperative di una multiforme realtà e di possibili conseguenze in capo a soggetti di strutture societarie di piccole dimensioni”*. In definitiva si era voluto salvaguardare le piccole realtà cooperativistiche le quali a seguito del messaggio Inps n. 15031 del 7 giugno 2007 venivano messe in seria difficoltà sotto l’aspetto gestionale ed organizzativo. Comunque l’istituto previdenziale non ritenne chiuso l’argomento, riservandosi di fornire ulteriori indicazioni solo dopo aver svolto ulteriori approfondimenti sull’argomento. Infatti dopo quattro anni dall’emanazione del messaggio n. 15031/2007 l’Inps ritenne di rioccuparsi dell’argomento attraverso il proprio messaggio n. 12441/2011 sostenendo che un socio dipendente di cooperativa può ricoprire l’incarico di presidente purché si verifichino in maniera congiunta le seguenti condizioni:

- 1) il potere deliberativo che rappresenta la volontà della cooperativa sia stato affidato, così come riportato nell’atto costitutivo e nello statuto, ad un organismo differente che possa essere individuato nel consiglio di amministrazione o nell’amministratore unico;
- 2) il presidente svolga in concreto e nella qualità di lavoratore dipendente mansioni che risultino essere estranee al rapporto organico con la cooperativa, contraddistinte dai caratteri tipici della subordinazione anche sotto forma di lavoro dirigenziale.

Questo cambio di decisione, rispetto a quattro anni prima, l’istituto previdenziale lo ha giustificato affermando che il socio di cooperativa nel momento in cui svolge attività lavorativa con la cooperativa instaura di fatto con la stessa due differenti tipologie di rapporti, ai sensi dell’articolo 1, legge n. 142/2001, uno associativo e l’altro relativo al rapporto di lavoro.

Un altro passaggio importante del messaggio Inps n. 12441/2011 è quello relativo al potere deliberativo nei confronti del presidente della cooperativa, che deriva dai poteri e dai compiti del legale rappresentante (presidente) che in dettaglio devono essere riportati nell’atto costitutivo. È stato chiarito che qualora l’atto costitutivo non definisce nulla il potere deliberativo resta in capo al consiglio di amministrazione. Questo significa che i poteri propri del presidente della cooperativa devono essere stabiliti a monte, ovvero nel

momento in cui viene ad essere costituita la cooperativa altrimenti si rischia, seriamente, di limitare la funzionalità del ruolo del presidente.

Altro passaggio importante trattato dall’Inps è quello relativo al potere di firma e di rappresentanza legale di fronte a terzi che attiene al presidente della cooperativa. Essendosi verificate spesso simili situazioni l’istituto previdenziale ha chiarito che nonostante il presidente abbia funzione di rappresentanza della cooperativa non significa che sia abilitato a compiere atti deliberativi a suo piacimento o che gli debbano essere attribuiti poteri decisionali, poiché tali poteri restano comunque in capo all’organo collegiale, ovvero il consiglio di amministrazione. In merito alle mansioni estranee al rapporto organico con la cooperativa, l’Inps ricorda come sia indispensabile riuscire a fornire la prova della sussistenza del vincolo di subordinazione che lega il socio della cooperativa alla stessa e che lo stesso socio sia sottoposto al potere direttivo di controllo e disciplinare dell’organo di amministrazione della cooperativa.

In questo modo l’istituto previdenziale ha tenuto a sottolineare la scindibilità dei due ruoli: lavoratore subordinato della cooperativa e Presidente della stessa che deve comunque risultare socio della stessa cooperativa.

## **Impossibilità per il socio in prova di ricoprire la carica di presidente**

Importante diventa stabilire se una persona che ricopre il ruolo di socio in prova nell’ambito di una cooperativa sociale, pur essendo un lavoratore dipendente della cooperativa, possa effettivamente ricoprire il ruolo di presidente di cooperativa oppure no. Per meglio analizzare tale situazione diventa importante spiegare le caratteristiche del socio in prova che può lavorare con la cooperativa solo come dipendente.

La figura di socio in prova, introdotta dal nuovo articolo 2527, comma 3, Codice civile, rappresenta una valida possibilità di inserimento graduale in cooperativa di una persona. È opportuno ricordare che una cooperativa, per poter avere al proprio interno soci in prova, deve prevederlo nel suo atto costitutivo altrimenti diventa impossibile inserire tale figura nella cooperativa.

Questa figura è strettamente legata ad un limite quantitativo che prevede il non superamento di

un terzo del numero complessivo dei soci cooperatori, ed un limite temporale massimo relativo al periodo di prova stabilito in cinque anni, al termine del quale si acquisiscono tutti i diritti previsti per gli altri soci.

Inoltre il socio in prova non avendo la possibilità di essere equiparato agli altri soci non potrà in alcun modo ricoprire alcun incarico nel consiglio di amministrazione della cooperativa sociale, per cui non può essere nominato presidente. In modo particolare il socio in prova non essendo equiparato agli altri soci di cooperativa, non è legato con la cooperativa da un vincolo associativo, che di fatto non gli permette di poter svolgere tutte le funzioni che ne derivano.

Infatti questa persona pur essendo socia della cooperativa rientra tra le categorie speciali di soci. Pertanto il socio in prova potrà ambire a ricoprire la carica di presidente della cooperativa solo quando, trascorso il periodo di prova, deciderà di rimanere nella cooperativa acquisendo il diritto ad essere socio della stessa.

In pratica il compito della cooperativa nei confronti del socio in prova dovrà essere quello di provvedere al suo inserimento graduale, provvedendo in modo particolare alla sua formazione.

Inoltre durante il periodo in cui la persona ricopre il ruolo di socio in prova, tutti coloro che fanno parte della cooperativa in qualità di soci avranno modo di valutarne l'affidabilità e la capacità a poter svolgere in maniera efficiente e prolifica il ruolo di presidente di cooperativa, qualora dovesse decidere di candidarsi nel consiglio di amministrazione della stessa.

### **Interruzione del rapporto associativo o di lavoro**

*Può un socio ricoprire la carica di presidente se interrompe il rapporto associativo o di lavoro con la cooperativa?*

Nell'ambito della gestione di una cooperativa molto spesso è capitato che un socio che ricopriva la carica di presidente abbia deciso di inter-

rompere il rapporto associativo oppure di lavoro con la cooperativa. Al verificarsi di questa situazione molte volte il consiglio di amministrazione della cooperativa si è posto il quesito se il suo presidente fosse legittimato a ricoprire tale ruolo, oppure avrebbe dovuto dimettersi per evitare situazioni spiacevoli ed imbarazzanti per la cooperativa.

Per fornire una risposta a tale dilemma diventa necessario considerare quanto esplicitato dal Ministero del lavoro con la circolare n. 10 del 18 marzo 2004: il rapporto di lavoro per un socio di cooperativa deve estinguersi necessariamente nel momento in cui si verifica l'esclusione od il recesso del socio. Tale affermazione è stata giustificata dal fatto che il rapporto associativo è ritenuto preminente sul rapporto di lavoro. In base a tale affermazione è semplice affermare che quando si perde lo *status* di socio della cooperativa occorrerà, inevitabilmente, dimettersi da membro del Consiglio di amministrazione e, conseguentemente, non si potrà più ricoprire il ruolo di Presidente di cooperativa. Oltretutto una persona che decide di recedere da socio non ha più interesse a continuare a ricoprire tale ruolo; mentre se viene mandato via perde di fatto la fiducia degli altri soci di cooperativa.

Diverso è invece il caso in cui la persona non svolge più attività lavorativa nell'ambito della cooperativa e decide di rimanere socio della cooperativa.

In questo caso può continuare a ricoprire il ruolo di Presidente della cooperativa perché comunque continua a mantenere un vincolo associativo con la struttura e quindi anche la motivazione ad operare per la stessa.

Pertanto è chiaro che è il vincolo associativo ad essere importante per il socio per poter ricoprire all'interno della cooperativa un ruolo all'interno non solo del consiglio di amministrazione che gli potrà permettere di diventare anche presidente della stessa.

# IPSOA Guide e Soluzioni

## La scelta giusta per ogni esigenza

IPSOA Guide e Soluzioni ti permette di:

- **ORGANIZZARE** la tua attività e i relativi adempimenti
- in materia di fisco, bilancio, lavoro e società
- **INQUADRARE** subito, grazie ad elementi chiari e distintivi, le novità che impattano sui flussi di lavoro
- **RISOLVERE** rapidamente ogni caso con le schede di sintesi che riepilogano adempimenti, modalità e procedure.

Il tutto garantito dall'**autorevolezza** dei maggiori **Esperti** per ogni materia.

### La normativa cambia dopo l'acquisto del tuo volume?

Con la formula "**SEMPRE AGGIORNATI**", da quest'anno anche su **lamiabiblioteca.com**, hai la certezza di non perderti nulla: potrai consultare comodamente on line tutti gli aggiornamenti successivi alla pubblicazione del tuo volume cartaceo ed avere sempre la risposta corretta!



IPSOA Società	IPSOA Bilancio e Principi Contabili	IPSOA IVA	IPSOA Tuir	IPSOA Lavoro	IPSOA Paghe e Contributi	IPSOA Immobili	IPSOA Contenzioso Tributario	IPSOA Previdenza	IPSOA Accertamento e Riscossione

### I VOLUMI DELLA COLLANA

- **SOCIETÀ** a cura di M. Gabelli
- **BILANCIO E PRINCIPI CONTABILI** a cura di A. Quagli
- **IVA** a cura di P. Centore
- **TUIR** a cura di P. Parisi
- **LAVORO** a cura di INDICITALIA
- **PAGHE E CONTRIBUTI** a cura di INDICITALIA
- **IMMOBILI** a cura di A. Busani
- **CONTENZIOSO TRIBUTARIO** a cura di A. Marcheselli
- **PREVIDENZA** a cura di A. Chiaraluce
- **ACCERTAMENTO E RISCOSSIONE** a cura di A. Iorio

- Contatta un Agente di zona [shop.wki.it/agenzie](http://shop.wki.it/agenzie)
- Acquista su [www.shop.wki.it/guideesoluzioni](http://www.shop.wki.it/guideesoluzioni)
- Contattaci: **02.82476.1** - [info.commerciali@wki.it](mailto:info.commerciali@wki.it)
- Rivolgiti alle **migliori librerie della tua città**

Contratti a termine, somministrazione, licenziamento, delocalizzazione

## Decreto Dignità: misure per i lavoratori e le imprese

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - Consulenti del lavoro

Con l'entrata in vigore del Decreto Dignità (1) ritorna l'obbligo di apposizione della causale per la stipula del contratto a termine, anche se solo in caso di superamento dei dodici mesi di durata. Il Decreto legge, licenziato dal Consiglio dei Ministri del 2 luglio 2018, recepisce alcune delle perplessità manifestate dagli operatori relativamente al testo che era in circolazione da giorni, soprattutto per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, mantiene però l'impostazione di fondo che, nell'intenzione del Governo, dovrebbe diminuire la precarietà che da tempo caratterizza il mercato del lavoro e che è cosa diversa dal concetto, del tutto positivo, di flessibilità. Forte anche dei dati pubblicati lo scorso 2 luglio dall'Istat, dai quali risulta che su base annua si rafforza la crescita occupazionale (+2,0%, +457 mila) ma l'espansione si concentra tra i lavoratori a termine (+434 mila), mentre restano sostanzialmente stabili i permanenti, il Governo ha inteso quindi contrastare il ricorso ai rapporti di lavoro privi di stabilità rendendo più severa la disciplina del contratto a termine e quella della somministrazione di lavoro.

### La struttura del provvedimento

Il titolo I del Decreto contiene le misure propriamente denominate di "contrasto al precariato". In particolare, gli articoli **articoli 1 e 3** intervengono sulla disciplina del contratto a termine, mentre l'**articolo 2** modifica le disposizioni relative alla somministrazione di lavoro. L'**articolo 3** modifica il regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi, mentre il titolo II è inteso a contrastare la delocalizzazione delle imprese che hanno fruito di aiuti di Stato.

Il titolo III, con l'**articolo 8**, vieta la pubblicità a giochi e scommesse, le misure fiscali trovano spazio nel titolo IV, **articoli da 9 a 11**.

L'articolo 12 stabilisce l'entrata in vigore del provvedimento al giorno successivo a quello della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

### Gli interventi sul contratto a termine

Con l'entrata in vigore del Decreto in esame cambia la disciplina del contratto a tempo determinato, con la modifica degli articoli 19 e 21, D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015.

La nuova disciplina si applica:

- ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del Decreto legge;
  - ai rinnovi ed alle proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del Decreto stesso.
- Per effetto del nuovo comma 1, art. 19, D.Lgs. n. 81/2015, al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi, senza necessità di apporre alcuna causale. Una durata maggiore, comunque non superiore a ventiquattro mesi, è consentita solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

**a)** esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività ovvero per esigenze sostitutive di altri lavoratori;

**b)** esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Si torna quindi indietro, con una formulazione ancora più rigida rispetto alle ragioni organizzative o produttive abrogate nel 2012 dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, che è intervenuta rendendo più stringenti i limiti temporali di utilizzo del

(1) D.L. 12 luglio 2018, n. 87, in G.U. Serie generale n. 161 del 13 luglio 2018.

# Approfondimenti

contratto introducendo, nel contempo, la possibilità di una prima stipula fuori dal contesto dell'obbligatorietà dei motivi che consentivano l'apposizione del termine. L'aggravamento della crisi occupazionale che attanagliava il nostro Paese (e non solo) ha fatto sì che intervenisse un secondo provvedimento, il D.L. 28 giugno 2013, n. 76 che ha consentito la proroga anche del primo contratto a-causale, introdotto dalla citata legge n. 92/2012.

Con il D.L. 20 marzo 2014, n. 34, convertito in legge n. 78 del 16 maggio 2014, la possibilità di stipulare contratti a termine senza indicarne la causale viene generalizzata, pertanto dal 21 marzo 2014 i datori di lavoro potevano stipulare contratti a termine, senza necessità di identificare le ragioni che li giustificavano, a condizione che la durata del contratto non superasse i 36 mesi. Veniva, inoltre elevato a cinque il numero delle proroghe consentite nel limite complessivo dei trentasei mesi di durata del contratto. Di contro, per non uscire dall'ambito della Direttiva comunitaria, veniva aggiunta la regola generale per cui il numero dei lavoratori a termine non può superare il limite del 20% della forza lavoro a tempo indeterminato.

La reintroduzione delle causali si aggiunge, ora, ai limiti numerici, fermo restando che il sopra richiamato 20% può essere modificato dalla contrattazione collettiva, di qualsivoglia livello, e che il superamento della soglia non comporta la trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato, la l'irrogazione di una sanzione amministrativa graduata a seconda del numero delle violazioni.

L'apposizione del termine del 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 in base alle quali il contratto è stipulato. In caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Sono esclusi da questa previsione i rapporti di lavoro di durata non superiore a dodici giorni.

Per quanto attiene le condizioni necessarie per l'apposizione del termine al contratto, occorre distinguere fra prima stipula, proroghe o rinnovi:

- se la durata del primo contratto non supera i dodici mesi non occorre alcuna causale;
- la causale non è necessaria in caso di proroga del contratto, a condizione che non si superino i 12 mesi di durata complessiva;
- in caso di rinnovo del contratto la causale è sempre richiesta, anche se si rimane entro i dodici mesi di durata;
- superando i dodici mesi la causale deve essere comunque presente, sia in caso di stipula del primo contratto, sia per le proroghe e i rinnovi, ferma restando la durata massima complessiva di ventiquattro mesi.

In ogni caso il contratto potrà essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a ventiquattro mesi, e, comunque, per un massimo di quattro volte nell'arco di ventiquattro mesi a prescindere dal numero dei contratti. Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga.

La disciplina delle proroghe e dei rinnovi continua a non applicarsi ai lavoratori impiegati nelle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963, così come non si applica a detti lavoratori il limite di durata di cui al comma 1, art. 19, D.Lgs. n. 81/2015, anche dopo la reintroduzione delle causali.

Lo stabilisce espressamente il secondo periodo del comma 01, aggiunto dal Decreto in commento all'articolo 21, D.Lgs. n. 81/2015:

“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”.

Deve ovviamente trattarsi di attività stagionale come definita dal comma 2, articolo 21, D.Lgs. n. 81/2015:

- attività individuate con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermo restando che, fino all'adozione del suddetto Decreto continuano a trovare applicazione le disposizioni del Decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525;
- ipotesi individuate dai contratti collettivi.

Il Ccnl del turismo e pubblici esercizi, per esempio, definisce all'art. 82 come stagionali le imprese che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico come disposto dalle norme vigenti. Il successivo articolo 83 in-