

Analisi del decreto-legge 87/2018 “Dignità”, convertito con modificazioni in legge 96/2018

Articolo	Contenuto	Osservazioni
<p>Art. 1 Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato</p>	<p>Sono apportate alcune modifiche al dlgs 81/2015. <i>Le disposizioni sulle collaborazioni coordinate e continuative, di cui all'articolo 2 del dlgs 81/2015, non si applicano neanche al Corpo nazionale del soccorso alpino e speleologico (legge 74/2001).</i> La durata del contratto a tempo determinato (articolo 19) non può superare i 24 mesi ovvero non può superare i dodici mesi in assenza della causale. Il contratto può essere rinnovato soltanto in presenza di alcune esigenze (causali) espressamente indicate: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, o per esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze legate ad incrementi temporanei, significativi e non programmabile delle attività; esigenze legate alle attività stagionali e a picchi di attività. <i>In caso di stipula di un contratto di durata superiore a dodici mesi senza indicazione della causale, il contratto si trasforma in tempo indeterminato superato il termine dei dodici mesi.</i> Il riferimento alle causali è inserito anche al comma 4 del medesimo articolo 19; il comma e è quello che prevede la forma scritta per il contratto a tempo determinato, ad eccezione di quello con durata non superiore a dodici giorni; <i>in caso di violazione delle prescrizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.</i> Le possibili proroghe (articolo 21) si riducono da cinque a quattro per cui il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di decorrenza della quinta proroga. L'eventuale impugnazione del contratto a tempo determinato (articolo 28) deve avvenire entro 180 giorni (non più entro 120 giorni). Il comma 2 specifica che le modifiche apportate al dlgs 81/2015 si applicano ai nuovi rapporti di lavoro a tempo determinato sottoscritti dopo l'entrata in vigore del presente decreto legge; si applicano anche ai contratti a</p>	<p>Il ritorno della causali rappresenta il superamento, seppure parziale, della liberazione del contratto a termine del Jobs act. All'indomani della approvazione del dlgs 81/2015, si è assistito ad un proliferare dello strumento contrattuale a tutto discapito del contratto a tempo indeterminato, perfino nella sua versione edulcorata, del contratto a tutele crescenti. Da parte sindacale, si è quindi chiesta una verifica per evitare abusi, mentre le associazioni datoriali lamentano un maggiore rischio di apertura di contenziosi, per cui sarebbe comunque utile, fermo restando il contrasto alla precarietà, che si ottiene agevolando il contratto a tempo indeterminato e favorendo le politiche attive e la riqualificazione professionale del lavoratore, un monitoraggio costante per evitare uno scivolamento verso il sommerso. Una novità è quella della riduzione del numero delle proroghe che scendono da cinque a quattro, in linea con l'altra novità che prevede la riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima, questa destinata ad incidere in maniera più profonda.</p> <p>Le modifiche apportate, però, non toccano un punto del quale si è dibattuto in sede di approvazione del dlgs 81/2015. La disciplina come modificata dal dlgs 81/2015 prevede che per il passaggio a tempo indeterminato le proroghe debbono avere a riferimento la medesima mansione di pari livello e categoria legale (art. 8, comma 6); ciò vuol dire che, potenzialmente, un datore di lavoro potrebbe bypassare facilmente il vincolo delle proroghe e/o dei 24 mesi. Sarebbe infatti sufficiente sottoscrivere un nuovo contratto a tempo a termine</p>

	<p>termine, ma soltanto per la parte relativa alle proroghe <i>successive al 31 ottobre 2018</i>. La norma non si applica alla pubblica amministrazione.</p>	<p>per una mansione di livello superiore. Tornando alle modifiche apportate, il maggiore tempo a disposizione è una opportunità per il lavoratore, senza comportare particolari costi aggiuntivi per le imprese. Correttamente, il decreto legge trova applicazione ai nuovi contratti sottoscritti dopo la data di entrata in vigore del presente decreto legge; una riflessione andrebbe fatta con i riferimenti alle proroghe, considerando che quei contratti hanno una durata di 36 mesi (o la maggiore durata prevista dalla contrattazione collettiva).</p>
<p><i>Art. 1-bis – Esonero contributivo per favorire l’occupazione giovanile</i></p>	<p><i>Per gli anni 2019 e 2020, è riconosciuto un bonus contributivo pari al 50% dei versamenti previdenziali fino ad un tetto massimo di 3mila euro annui per tre anni ai datori di lavoro che assumono giovani fino a 35 anni di età con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Gli assunti non devono aver compiuto 35 anni di età e non devono già essere stati assunti a tempo indeterminato dal medesimo o da altro datore di lavoro; non si considerano i periodi di apprendistato che si sono conclusi senza conferma in servizio. È atteso un decreto ministeriale entro 60 giorni. I commi successivi quantificano gli oneri e le relative coperture. È previsto un monitoraggio dell’Inps.</i></p>	<p><i>La finalità della misura è assolutamente condivisibile e risponde ad una necessità indicata in occasione dell’ultima legge di bilancio, quando il bonus contributivo triennale è stato riconosciuto agli under 35 soltanto per il 2018, con l’età destinata a scendere a 29 negli anni successivi. Da valutare la congruità dello stanziamento previsto che è stato quantificato in circa 500 milioni di euro. L’auspicio è che molti datori di lavoro vogliano approfittare di questa opportunità per assumere personale, di conseguenza è fondamentale assicurare la piena copertura.</i></p>
<p>Art. 2 – Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro</p>	<p><i>La disciplina del lavoro a tempo determinato di cui al capo III del dlgs 81/2015 non trova applicazione nei casi di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, oltre nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi indicati dalla contrattazione collettiva, come già previsto dalla normativa vigente, anche nella fornitura di lavoro portuale temporaneo (art. 17, legge 84/1994). Cambia il comma 2 dell’articolo 31: i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o con contratto di somministrazione a tempo determinato non possono eccedere complessivamente il 30% del numero dei</i></p>	<p>La modifica apportata richiama la disciplina del contratto a tempo determinato anche per il contratto in somministrazione. Pure in questo caso si dovrà fare riferimento alle causali; dopo la modifica apportata nel corso dell’iter parlamentare, l’apposizione della causale vincola esclusivamente l’utilizzatore. La vigente formulazione del comma 2, richiama sempre le disposizioni sul contratto a termine, ma con delle esclusioni. In particolare, le esclusioni riguardano tre commi dell’articolo 19 (durata di 36 mesi, superamento dei 36 mesi e proroga</p>

	<p><i>lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio (o al momento della stipulazione del primo contratto di somministrazione, in caso di nuova azienda); continuano comunque a restare fuori dal computo i lavoratori somministrati percettori di indennità (art. 8, legge 223/1991), disoccupati in naspì da almeno sei mesi, lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati. È apportata una modifica al comma 2 del dlgs 81/2015; detto comma è innovato con un richiamo diretto alla disciplina del contratto a tempo determinato che si applica anche in caso di somministrazione, con l'eccezione di quanto previsto agli articoli 21, comma 2 (tempo fra un contratto e l'altro; cosiddetto stop & go), 23 (sul numero complessivo dei contratti a tempo determinato) e 24 (diritti di precedenza). È inserito l'articolo 38-bis che sanziona la somministrazione fraudolenta con una ammenda, in capo al somministratore e all'utilizzatore, di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ogni giorno di somministrazione. Le condizioni previste dal novellato articolo 19 (apposizione della causale) si applicano al solo utilizzatore. La norma non si applica alla pubblica amministrazione.</i></p>	<p>per ulteriori 12 mesi) e gli articoli 21 (proroghe), 23 (numero complessivo del 20% salvo diversa previsione nei Ccnl) e 24 (diritto di precedenza in caso di nuova assunzione). Si tratta di un tema delicato, in quanto si è in presenza di due tipologie contrattuali concettualmente diverse. Si potrebbe ipotizzare, piuttosto che una equiparazione tout court, il recupero di alcuni aspetti, ad iniziare dal rafforzamento del diritto di informazione in caso di nuove assunzioni. <i>Le modifiche apportate, comunque, hanno limitato molto la portata iniziale del presente articolo.</i></p>
<p><i>Art. 2-bis – Disposizioni per favorire i lavoratori nell'ambito delle prestazioni occasionali</i></p>	<p><i>L'articolo apporta alcune modifiche all'articolo 54-bis del dl 50/2017 che ha introdotto la nuova disciplina sul lavoro occasionale presso le famiglie e le piccole imprese. Nello specifico, al comma 8, i prestatori d'opera, per poter fruire delle agevolazioni sul conteggio dei compensi, sono tenuti ad autocertificare la loro condizione (pensionati; studenti under 25; disoccupati; percettori del Rei); in caso di lavoro agricolo, i percettori devono autocertificare la non iscrizione nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Viene introdotta una eccezione al divieto di utilizzo previsto al comma 14: nelle aziende alberghiere e nelle strutture ricettive del turismo il tetto sale da</i></p>	<p><i>Il governo Gentiloni, per evitare il referendum abrogativo promosso dalla Cgil, abrogò la disciplina del lavoro accessorio per poi introdurre con il decreto-legge 50/2017 un duplice canale per le famiglie e le piccole imprese. Le modifiche apportate con il presente decreto-legge non incidono sulla disciplina delle famiglie, mentre producono qualche aggiustamento su quella per le imprese con specifico riferimento, però, soltanto alle imprese agricole, alle strutture alberghiere e ricettive del turismo e, sui contenuti della comunicazione, agli enti locali. Si tratta di modifiche che non incidono nella sostanza di quanto già introdotto dal governo</i></p>

	<p><i>cinque ad otto dipendenti per le attività rese dal personale indicato al comma 8. Il versamento delle somme a copertura della prestazione occasionale può avvenire anche per il tramite dei consulenti del lavoro. Cambia anche il contenuto della comunicazione, ma solo per gli imprenditori agricoli, per le strutture alberghiere o ricettive del turismo e per gli enti locali: il monte orario complessivo fa riferimento ad un arco di tempo di dieci giorni e non di tre giorni che rimane per tutti gli altri utilizzatori, escluse la persona singola o la famiglia. Si specifica altresì che le quattro ore continuative, per il settore agricolo, fanno riferimento all'arco temporale indicato. Al comma 19 riferito al pagamento di quanto spettante per la prestazione occasionale si introduce una nuova opzione: il pagamento presso qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e della presentazione di univoco mandato o autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma Inps; ciò avviene nel momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile. Al comma 20, si chiarisce che la sanzione per superamento dei limiti di utilizzo non si applica all'imprenditore agricolo in caso di informazioni non veritiere fornite dal prestatore al momento dell'autocertificazione.</i></p>	<p><i>Gentiloni, superando qualche deficit evidenziato nel corso del primo anno di applicazione. L'obiettivo è quello di contrastare il sommerso e lo strumento dei voucher nell'ambito del Libretto famiglia o del Contratto di prestazione occasionale può aiutare. Alla luce delle modifiche apportate, alcune polemiche di questi giorni appaiono comunque eccessive.</i></p>
<p>Art. 3 – Indennità per licenziamento ingiustificato e incremento della contribuzione sul contratto a tempo determinato</p>	<p>L'articolo 3 modifica l'ammontare dell'indennità minima e massima prevista in caso di licenziamento per giustificato motivo e giusta causa (art. 3 del dlgs 23/2015). L'indennità minima è nella misura di sei mensilità, mentre quella massima è fissata in 36 mensilità. <i>L'offerta di conciliazione (art. 6 del dlgs 23/2015) passa da un minimo di due ad un massimo di diciotto mensilità ad un minimo di tre ad un massimo di 27 mensilità. È aggiunto un periodo all'articolo 2, comma 28, della legge 92/2012, per effetto del quale il contributo <i>addizionale</i> dell'1,4% che si</i></p>	<p>L'articolo 3 del dlgs 23/2015 prevede il pagamento di una indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, per un importo comunque mai inferiore a quattro e mai superiore a 24 mensilità. La modifica rafforza, quindi, l'aspetto economico, ma non supera la critica di base, vale a dire la mancata reintegrazione a lavoro dopo un licenziamento</p>

	<p>applica ai contratti non a tempo indeterminato è ulteriormente incrementato dello 0,5% dal secondo rinnovo. <i>L'ulteriore contributo si applica anche alla somministrazione, ma non ai rinnovi dei contratti di lavoratori domestici.</i> La norma trova applicazione anche in caso di somministrazione. La norma non si applica alla pubblica amministrazione.</p>	<p>dichiarato illegittimo da un giudizio, così come accade in caso di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. <i>La revisione delle indennità dell'offerta conciliativa rientra nella logica adottata con il presente articolo.</i> La norma che incrementa il contributo aggiuntivo dello 0,5% ha effetti sui periodi contributivi maturati a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. La maggiorazione è stata introdotta con la riforma Fornero del lavoro (legge 92/2012) con la volontà di scoraggiare il ricorso al contratto a tempo determinato. Alla luce dell'andamento degli ultimi anni, tale deterrente evidentemente non ha funzionato: nonostante il costo maggiore, le aziende continuano a preferire il ricorso al contratto a tempo determinato. A conti fatti, la maggiorazione introdotta con questo decreto legge avrebbe un costo di 5 euro ogni mille euro di contributi. A stretto rigore di logica, la misura comporta un incremento del costo del lavoro.</p>
<p><i>Art. 3-bis – Destinazione di quote delle facoltà assunzionali delle regioni all'operatività dei centri per l'impiego</i></p>	<p><i>Per il triennio 2019-2021, le regioni destinano una quota delle proprie facoltà assunzionali al rafforzamento degli organici dei centri per l'impiego.</i></p>	<p><i>Per l'attuazione di questo punto, è necessaria una intesa iniziale in sede di Conferenza permanente più accordi annuali. Il rafforzamento dei centri per l'impiego è questione reale e passa dall'investimento di risorse finanziarie e professionali, come è emerso anche nel corso dell'indagine conoscitiva della Commissione lavoro del Senato.</i></p>
<p><i>Art. 3-ter – Relazione al Parlamento</i></p>	<p><i>Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali relaziona annualmente sugli effetti delle misure contenute nel presente capo.</i></p>	<p><i>Si tratta di una previsione sollecitata anche da questa Organizzazione sindacale.</i></p>
<p><i>Art. 4 – Disposizioni in materia di diplomati magistrali e per la copertura dei posti di docente vacanti e disponibili nella scuola dell'infanzia e nella</i></p>	<p>La norma prevede che, in deroga alle norme vigenti, la decisione del Consiglio di Stato sui docenti privi di laurea si applica entro 120 giorni dalla data di comunicazione del provvedimento al Ministero dell'Istruzione, università e ricerca. <i>Al fine di salvaguardare la</i></p>	<p>La vicenda riguarda i docenti in possesso del solo titolo di diploma magistrale conseguito entro l'anno 2001-2002. La sentenza del Consiglio di Stato ha confermato la necessità del possesso della laurea per l'insegnamento nonché per</p>

<p>scuola primaria</p>	<p><i>continuità didattica, il Miur provvede a dare esecuzione alle decisioni giurisdizionali indicate al comma precedente: trasformando i contratti a tempo indeterminato in contratti a tempo determinato con termine finale al 30 giugno 2019 o stipulando, in luogo della supplenza annuale, un contratto a tempo determinato sempre con scadenza al 30 giugno 2019. Fino al 50% dei posti vacanti e disponibili è coperto attingendo alle graduatorie (art. 1, comma 605, lettera c, legge 296/2006); il restante 50% è coperto mediante scorrimento delle graduatorie di merito delle procedure concorsuali, utilizzando nell'ordine: i concorsi banditi nel 2016, il concorso straordinario su base regionale e i concorsi ordinari per titoli ed esami di cadenza biennale. Il Miur è autorizzato a bandire il concorso straordinario per la copertura, distinta per regione, dei posti sia comuni che di sostegno nella scuola dell'infanzia e in quella primaria; il concorso è riservato ai docenti in possesso di uno dei due seguenti requisiti il titolo di abilitazione all'insegnamento oppure il diploma magistrale conseguito entro l'anno scolastico 2001/2002. In questo secondo caso, il docente dovrà aver svolto almeno due annualità di insegnamento, anche non continuativi, negli ultimi otto anni scolastici. Alla procedura relativa ai posti di sostegno possono partecipare esclusivamente i docenti in possesso di uno dei due precedenti requisiti più lo specifico titolo di specializzazione sul sostegno. Ciascun docente può partecipare in una sola regione. La graduatorie sono predisposte attribuendo 70 punti ai titoli posseduti e 30 alla prova orale di natura didattico-metodologica. Al servizio svolto presso le istituzioni scolastiche del sistema nazionale di istruzione sono attribuiti sino a 50 dei 70 punti. È atteso un decreto ministeriale, da adottarsi entro 60 giorni, per disciplinare l'intera procedura. L'immissione a ruolo a seguito dello scorrimento di una delle</i></p>	<p>entrare nelle graduatorie ad esaurimento. Si tratta di numeri molto significativi, se si considera che gli iscritti con riserva per la scuola dell'infanzia sono circa 30mila, più altri per la scuola primaria. È chiaro che si è venuta a creare una situazione paradossale, per la quale chi è stato assunto ora perderebbe il lavoro, nonostante più di quindici anni, mentre chi è rimasto fuori dovrebbe entrare anche grazie ad una normativa, quella sul possesso della laurea, che è cambiata in corso d'opera. Su tutto, poi, pesa il rischio caos sull'inizio dell'anno scolastico, con conseguente negative anche per le stesse famiglie. Una parte delle docenti e dei docenti coinvolti è in presidio davanti al Ministero dell'istruzione, università e ricerca da mesi. <i>La soluzione adottata appare equa.</i></p>
------------------------	--	--

	<p><i>graduatorie comporta la decadenza dalle altre graduatorie, comprese quelle di istituto e quelle ad esaurimento. Per la partecipazione alle procedure concorsuali è richiesto un diritto di segreteria (art. 1, commi 111 e 112, legge 107/2015).</i></p>	
<p><i>Art. 4-bis – Modifica in materia di contratti a termine nel settore dell’insegnamento</i></p>	<p><i>È soppresso il comma 131 dell’articolo 1 della legge 107/2015.</i></p>	<p><i>Il comma 131 prevede la durata massima di 36 mesi per i contratti a tempo determinato per gli insegnanti. La norma è contenuta nel provvedimento cosiddetto Buona scuola. Considerando che le norme precedenti escludono la pubblica amministrazione dalla disciplina dei contratti a termine, ne consegue che le supplenze possono superare i 36 mesi.</i></p>
<p><i>Art. 5 – Limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti</i></p>	<p>Le imprese italiane o estere che operano sul territorio nazionale perdono eventuali aiuti di Stato (indipendentemente dalla forma: contributo, finanziamento agevolato, garanzia, aiuto fiscale, ecc) avuti in caso di delocalizzazione all'estero (extra Unione europea) di tutta o parte dell'attività economica entro cinque anni dal percepimento dell'aiuto. Si applica anche una sanzione amministrativa, variabile fra due e quattro volte l'importo dell'agevolazione percepita. Ciascuna amministrazione erogatrice definisce i tempi e le modalità di accertamento e di sanzione. La misura trova applicazione indipendentemente da qualsiasi impatto sull'occupazione.</p> <p>Il comma 2 disciplina più nello specifico i casi di delocalizzazione di investimenti produttivi agevolati in ragione di una specifica localizzazione; in questo caso, si decade anche se la localizzazione è su ambito nazionale o europeo.</p> <p>Le singole amministrazioni, in ragione della diversificazione delle fonti agevolative, sono tenute ad effettuare una ricognizione sullo stato dell'arte e sulle eventuali modalità di restituzione dei benefici.</p> <p>Per le misure agevolative già erogate, le amministrazioni si adeguano entro 180</p>	<p>La normativa attualmente vigente (commi 60 e 61 dell'articolo 1 della legge 147/2013) è più limitante rispetto alla modifica proposta. In primo luogo, si parla esclusivamente di contributi pubblici in conto capitale, mentre la modifica proposta parla più genericamente di aiuto di Stato (a tal proposito, andrebbe rivista tale formulazione, perché il concetto è chiaro – si intendono tutti gli aiuti – però appare equivoco). In secondo luogo, si amplia il periodo di divieto di delocalizzazione che passa dagli attuali tre anni a cinque anni. In terzo luogo, si decade dal contributo in caso di delocalizzazione che comporta una riduzione del 50% del personale. Non è peraltro prevista una sanzione accessoria.</p> <p>In linea generale, il tema delle delocalizzazioni trova il sostegno del sindacato, ma anche di una parte del mondo datoriale, quella più legata al territorio. Chiaramente, la norma introdotta con questo decreto legge non mira a contrastare tutte le delocalizzazioni (cosa che cozzerebbe con il diritto europeo sulla libertà di movimento), ma soltanto quelle di</p>

	<p>giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legge. L'importo del beneficio da restituire è gravato da un tasso di interesse pari al tasso ufficiale al momento dell'erogazione o della fruizione, maggiorato di cinque punti percentuali.</p> <p>Resta ferma la disciplina prevista dall'articolo 1, comma 60, della legge 147/2017 per i benefici già concessi o banditi.</p> <p>Il comma 5 richiama il principio del privilegio di Stato sui crediti derivanti dalla restituzione dei benefici con iscrizione a ruolo (dlgs 123/1998). <i>Le somme disponibili sono riassegnate al fondo dedicato, per essere finalizzate alla reindustrializzazione del sito in disuso a causa della delocalizzazione, sostenendo eventualmente l'acquisizione della proprietà da parte degli ex dipendenti.</i></p> <p>Il comma 6 specifica cosa debba intendersi con il termine di delocalizzazione per gli effetti del presente decreto legge: il trasferimento dell'attività economica specificatamente incentivata o di una sua parte da un sito produttivo incentivato ad un altro sito da parte di una impresa beneficiaria o di altra impresa ad essa collegata (art. 2359 del codice civile).</p>	<p>imprese che hanno ottenuti dei benefici di qualsiasi tipo. Visto il generico riferimento alle amministrazioni, in questa casistica vanno ricompresi anche gli enti locali o le regioni che sostengono gli investimenti produttivi attraverso esenzioni sulla tassazione territoriale, dalle imposte sugli immobili a quelle sui redditi, passando per i rifiuti, l'occupazione di suolo pubblico, la pubblicità e le altre voci. Il tema delle delocalizzazioni in ambito comunitario è oggettivamente delicato, in quanto potrebbe provocare l'apertura di una procedura di infrazione. In questo caso, però, il riferimento ai regolamenti comunitari nell'utilizzo degli aiuti agli investimenti a finalità regionale è utile a superare l'ipotesi di infrazione. <i>Il sostegno agli ex dipendenti che acquisiscono il sito produttivo è una previsione assolutamente condivisibile che andrebbe sostenuta attraverso l'attuazione dell'articolo 46 della Costituzione.</i></p>
<p>Art. 6 – Tutela dell'occupazione nelle imprese beneficiarie di aiuti</p>	<p>Le amministrazioni erogatrici sono autorizzate a ridurre in tutto o in parte i benefici erogati alle imprese che hanno ricevuto aiuti di Stato relativi ai livelli occupazionali, laddove queste riducano l'occupazione <i>in misura superiore al 50%</i> nei cinque anni successivi al di fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo. Le imprese decadono dal beneficio in presenza di una riduzione dei livelli occupazionali superiore al 10 per cento; la riduzione è disposta in misura proporzionale, ma è totale in caso di riduzione superiore al 50 per cento. Ciascuna amministrazione definisce per decreto le modalità; le disposizioni si applicano ai benefici concessi <i>o per i quali sono stati pubblicati i bandi</i> successivamente alla</p>	<p>La misura si collega concettualmente alla precedente, seppur su un piano diverso. Non si parla di delocalizzazioni, ma di aziende che riducono il personale, dopo aver ottenuto dei benefici, anche senza traslocare all'estero. Tale misura potrà avere degli impatti sulle aziende che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali e sulle start up innovative, le quali appunto beneficiano di alcune agevolazioni contributive. Si tratta di contemperare la giusta tutela del posto di lavoro con le oggettive condizioni in cui sono chiamate ad operare le imprese, anche alla luce delle estrema volatilità dei mercati che rende complessa la definizione</p>

	<p>data di entrata in vigore del presente decreto legge. La riduzione dei livelli occupazionali deve essere tale da precludere il raggiungimento degli obiettivi indicati in merito alle ricadute economiche ed industriali.</p>	<p>di piani industriale a lungo termine.</p>
<p>Art. 7 – Recupero del beneficio dell’iperammortamento in caso di cessione o delocalizzazione <i>dei beni</i></p>	<p>Il riferimento è alla norma contenuta all’articolo 1, comma 9, della legge 232/2016 (legge di bilancio 2017). I benefici sono riconosciuti soltanto nel caso in cui il processo di trasformazione tecnologica e digitale delle imprese riguardi strutture produttive situate nel territorio dello Stato. Di conseguenza, se i beni agevolati acquistati sono trasferiti in tutto o in parte all’estero, anche ad una azienda collegata, si procede al recupero dei benefici fiscali riconosciuti, attraverso una variazione in aumento del reddito imponibile. La norma trova applicazione alle operazioni effettuate dopo la data di entrata in vigore del presente decreto legge. Il comma 4 opera un coordinamento con le norme già esistenti (art. 1, commi 35 e 36 della legge 205/2017). <i>Le disposizioni non si applicano laddove i beni possono essere impiegati in più sedi produttive, comprese quelle all’estero, con uso temporaneo.</i></p>	<p>L’articolo segue la logica di fondo adottata anche nei passaggi precedenti del presente decreto legge. Ogni agevolazione dovrebbe essere finalizzata al rafforzamento del territorio; di conseguenza, le imprese che poi trasferiscono all’estero beni agevolati acquistati perdono il beneficio stesso. Si tratta di una logica coerente con l’obiettivo iniziale.</p>
<p>Art. 8 – Applicazione del credito d’imposta ricerca e sviluppo ai costi di acquisto da fonti esterne dei beni immateriali</p>	<p>La norma esclude dal beneficio di legge riconosciuto (credito d’imposta) i costi sostenuti per l’acquisto, anche in licenza d’uso, di beni immateriali indicati al comma 6, dell’articolo 3 della legge 145/2013 (competenze tecniche e privative industriali su invenzioni industriali o biotecnologia, topografia di prodotto a semiconduttore o nuova varietà vegetale), nel caso in cui tale acquisto coinvolga imprese controllate o controllanti, ad eccezione dello Stato ed altri enti pubblici. La norma trova applicazione a decorrere dal periodo d’imposta in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto legge.</p>	<p>La norma appare volta a superare il rischio scatole cinesi, vale a dire la pratica per la quale imprese attive in più settori, direttamente o indirettamente, arrivano a cumulare più benefici in maniera impropria. In questo senso, la misura proposta appare utile a circoscrivere questo fenomeno.</p>
<p>Art. 9 – Pubblicità giochi e scommesse</p>	<p>A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto, è vietata qualsiasi forma di pubblicità, anche indiretta, di giochi o scommesse. L’unica</p>	<p>L’articolo affronta un tema, quello della <i>disturbo del gioco d’azzardo</i>, che ha ricadute sociali ed economiche molto significative, per</p>

	<p>esclusione riguarda le lotterie nazionali a estrazione differita e i loghi sul gioco sicuro e responsabile dell’Agenzia delle dogane e dei monopoli. <i>Viene introdotto il termine di disturbo del gioco d’azzardo. I premi inferiori o uguali al costo del biglietto della lotteria istantanea non possono essere considerati ai fini dell’indicazione delle probabilità di vincita.</i> È prevista una sanzione in caso di inosservanza della norma in capo al committente, al proprietario del mezzo o del sito di diffusione e all’organizzatore dell’evento: è pari al 20% della sponsorizzazione e comunque a non meno di 50mila euro (rimane in vigore la sanzione prevista dall’articolo 7, comma 6, del dl 158/2012, sul divieto di pubblicità del gioco d’azzardo nel corso di trasmissioni televisive o radiofoniche e di rappresentazioni teatrali o cinematografiche rivolte a minori; la sanzione rimane compresa fra 100mila e 500mila euro). L’Agenzia delle dogane e dei monopoli è il soggetto deputato a contestare il fatto e ad irrorare la sanzione. Quanto raccolto confluisce su un fondo presso il Ministero della salute destinato al contrasto del gioco d’azzardo, di cui all’articolo 1, comma 946, della legge 208/2015. È prevista una disposizione transitoria dei contratti di pubblicità in esecuzione alla data di entrata in vigore del presente decreto legge, ai quali si applica la normativa in essere fino alla loro scadenza e comunque non oltre un anno dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Il prelievo erariale unico sugli apparecchi delle due tipologie è fissato al 19,6% e al 6,65% dal 1° settembre e al 19,68% e al 6,68% dal 1° maggio 2019. <i>Il comma 6-bis prevede una delega al governo per una riforma complessiva in materia di giochi pubblici in modo da assicurare l’eliminazione dei rischi connessi al disturbo del gioco d’azzardo e per contrastare il gioco illegale e le frodi.</i></p>	<p>le singole persone e le loro famiglie, ma anche per lo Stato e le stesse imprese. La questione viene affrontata in maniera drastica, attraverso un divieto pressoché totale. È una scelta delicata, in quanto torna sempre il solito enigma fra cosa occorre tutelare in maniera prioritaria. È vero che si riduce il rischio potenziale che le persone precipitino nel vortice del gioco, ma occorre pure osservare come potrebbero esserci delle ricadute sui lavoratori del settore. Insomma, è una scelta complicata, da valutare con estrema attenzione. <i>L’incremento del prelievo erariale serve a finanziare l’esonero contributivo per gli under 35 di cui all’articolo 1-bis.</i></p>
<p>Art. 9-bis – Formule di</p>	<p><i>I tagliandi delle lotterie istantanee</i></p>	<p><i>Si tratta di una misura introdotta</i></p>

avvertimento	debbono contenere scritte recanti avvertenze circa i rischi connessi al gioco d'azzardo. Tali scritte debbono occupare almeno il 20% della superficie complessiva. È atteso un decreto. I tagliandi già prodotti possono essere commercializzati per ancora dodici mesi. Formule di avvertimento debbono essere applicate anche alle slot machines.	alla Camera che riprende quanto già accade con il fumo.
Art. 9-ter – Monitoraggio dell'offerta di gioco	Il Mef svolge un monitoraggio dell'offerta dei giochi, valutando il volume complessivo e la sua distribuzione territoriale. È prevista una relazione annuale.	Dal monitoraggio, dovrebbe poi arrivare effetti concreti, in particolare sul periodo di accensione degli apparecchi.
Art. 9-quater – Misure a tutela dei minori	Per poter giocare alle slot machines è necessario inserire la tessera sanitaria. Le aziende hanno tempo fino al 31 dicembre 2019 per adeguarsi, visto che dal 1° gennaio 2020 gli apparecchi privi di dispositivo dovranno essere rimossi.	Si tratta di una previsione condivisibile in quanto volta ad impedire l'uso degli apparecchi da parte di minori. La norma potrebbe anche essere estesa, prevedendo un numero massimo di giocate giornaliere ai maggiorenni; la cosa sarebbe facilmente ottenibile, in quanto il codice fiscale è univoco.
Art. 9-quinquies – Logo no slot	È istituito il logo identificativo "No Slot"; è atteso un decreto ministeriale entro sei mesi per disciplinare il rilascio del logo da parte dei comuni.	Si tratta di una misura che punta sul senso di responsabilità del consumatore che dovrebbe favorire i pubblici esercizi e i circoli nei quali non sono presenti slot machines.
Art. 10 – Disposizioni in materia di redditometro	L'articolo prevede che il Ministero dell'economia possa emanare un decreto ministeriale per l'individuazione della capacità contributiva, sentite l'Istat e le associazioni maggiormente rappresentative dei consumatori, al fine della ricostruzione induttiva del reddito complessivo del contribuente. Conseguentemente, il decreto ministeriale 16 settembre 2015 – che al momento regola l'accertamento sintetico del reddito complessivo delle persone fisiche – non ha più effetto sui controlli ancora da effettuare sull'anno di imposta 2016 e successivi. Il comma 3 fa salvi gli inviti e gli atti per gli anni di imposta fino al 31 dicembre 2015. In ogni caso, non si applica agli atti già notificati; non sono previsti rimborsi.	La revisione delle disposizioni in materia di redditometro (art. 38, comma 5, Dpr 600/1970) rientrano in quelle misure, annunciate anche nel contratto di governo, volte a rivedere e migliorare il rapporto fra l'Amministrazione e il contribuente. È importante il coinvolgimento delle associazioni consumatori; tale coinvolgimento andrebbe però esteso anche alle organizzazioni sindacali e datoriali per bilanciare in maniera corretta la doppia esigenza, di non essere troppo invasivi nella sfera del contribuente, ma anche di assicurare comunque il contrasto all'economia illegale e sommersa.
Art. 11 – Disposizioni in materia di invio dei dati delle fatture emesse e	La comunicazione dei dati relativi alle fatture emesse, ricevute e registrate relative al terzo trimestre del 2018 può	Si tratta del cosiddetto spesometro. A legislazione vigente, è ammessa una doppia opzione con una

ricevute	avvenire entro il 28 febbraio 2019. Per coloro che optano per la comunicazione con cadenza semestrale i termini sono fissati al 30 settembre per il primo semestre e al 28 febbraio 2019. <i>Sono esonerati dall'obbligo di comunicazione i produttori agricoli che nell'anno precedente hanno realizzato un volume d'affari inferiore a 7mila euro.</i>	comunicazione a tre o a sei mesi. Ora l'articolo rimanda alla sola opzione semestrale, anche se non è da escludere un successivo intervento in legge di bilancio, alla luce di quanto contenuto nel contratto di governo.
<i>Art. 11-bis – Proroga del termine di entrata in vigore degli obblighi di fatturazione elettronica per le cessioni di carburante</i>	<i>L'articolo posticipa al 1° gennaio 2019 alcune disposizioni relative alla cessione di carburante. Il provvedimento ha un onere di 54,9 milioni per il 2018, di 29 milioni per il 2019 e di 12,6 milioni per il 2020.</i>	<i>Il tema potrebbe rientrare nella discussione sulla legge di bilancio. Le norme sono quelle contenute all'articolo 1, commi 917 e seguenti, della legge 205/2017.</i>
Art. 12 – Split payment	Si dispone l'abolizione del cosiddetto Split payment, ma soltanto per le prestazioni di servizio rese alle pubbliche amministrazioni, in caso di compensi assoggettati a ritenuta alla fonte a titolo di imposta o a titolo di acconto. Gli oneri sono quantificati in 35 mln per il 2018, in 70 mln per il 2019 e in 35 mln per il 2020	Lo Split payment (scissione dei pagamenti) è il meccanismo, introdotto con la legge 190/2014, in base al quale le pubbliche amministrazioni che acquistano beni e servizi, qualora non siano soggetti passivi dell'Iva, versano direttamente all'erario l'imposta sul valore aggiunto addebitata in fattura dai loro fornitori.
<i>Art. 12-bis – Compensazione delle cartelle esattoriali in favore di imprese e professionisti titolari di crediti nei confronti della pubblica amministrazione</i>	<i>Le disposizioni di cui all'articolo 12, comma 7-bis, del dl 9/2013 si applicano anche al 2018 con riferimento ai carichi affidati agli agenti della riscossione entro il 31 dicembre 2017.</i>	<i>La compensazione fra cartelle esattoriali e crediti vantati è una misura equa, in quanto rispettosa dei diritti del contribuente che viene penalizzato dai ritardi dei pagamenti della pubblica amministrazione. È una misura introdotta alla Camera.</i>
Art. 13 – Società sportive dilettantistiche	Sono soppressi i commi da 353 a 361, tranne i commi 357 e 358, dell'articolo 1 della legge 205/2017 (legge di bilancio) contenenti la disciplina del rapporto di lavoro nelle associazioni sportive dilettantistiche anche lucrative. I commi 2 e 3 sopprimono alcuni passaggi inseriti dai commi 357 e 358 di cui sopra. Sono apportate alcune modifiche all'articolo 90 (disposizioni per l'attività sportiva dilettantistica) della legge 289/2002: sono soppressi i riferimenti alle società senza scopo di lucro. È istituito un fondo per gli interventi a favore delle associazioni sportive dilettantistiche con le risorse già stanziare dalla legge 205/2017. La dotazione è di 50,7 mln spalmati fra il 2018 e il 2023 più 5,2 mln	La conseguenza è che ritorna in vigore la disciplina previgente; quindi, le associazioni sportive dilettantistiche, anche lucrative, possono tornare ad utilizzare i contratti di collaborazione. Salta anche tutta la parte relativa agli interventi che le società sono tenute ad effettuare per allineare lo statuto, come pure l'obbligo di prevedere la presenza di un direttore tecnico qualificato.

	a decorrere dal 2024.	
Art. 14 – Copertura finanziaria	L'articolo 14 prevede oneri complessivi, per le misure sui contratti a tempo determinato, compreso l'incremento della contribuzione aggiuntiva (articoli 1 e 3) pari a 709,5 mln spalmati fra il 2018 ed il 2027, con oneri a regime (decorrenza 2028) di 72,7 mln. Il comma 3 prevede un monitoraggio trimestrale da parte dell'Inps. Il Mef è autorizzato ad apportare le occorrenti variazioni.	La quantificazione degli oneri muove dal presupposto che la stretta sui contratti a tempo determinato produca una riduzione degli stessi, con conseguente contrazione della contribuzione versata all'Inps. Tale previsione, in realtà, è tutta da verificare per una serie di variabili: l'impresa potrebbe decidere di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato e quindi la contrazione riguarderebbe soltanto l'aliquota aggiuntiva; l'impresa potrebbe riassumere nuovamente la stessa persona per una mansione di livello diverso rispetto a quella precedentemente occupata ed in questo caso non si avrebbe neanche la perdita dell'aliquota contributiva; la persona potrebbe essere assunta da una impresa diversa, sempre con contratto a tempo determinato, per cui anche in questo caso non ci sarebbe differenze. Il caso più malaugurato è quello della disoccupazione della persona che avrebbe accesso alla Naspi in proporzione ai mesi di anzianità, ma qui entra in gioco la capacità dei servizi per l'impiego di generare opportunità di lavoro.
Art. 15 – Entrata in vigore	Il provvedimento entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale.	Il decreto è stato pubblicato in Gazzetta ufficiale il 12 luglio; è entrato in vigore il 13 luglio e deve essere convertito in legge entro sessanta giorni.