

**Documento dell'Unione Generale del lavoro di analisi del decreto legge 12 luglio 2018, n. 87,
"Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese"**

**Audizione del 17 luglio 2018 presso le Commissioni riunite VI (Finanze) e XI (Lavoro pubblico e privato)
della Camera dei Deputati**

Considerazioni generali

Volendo usare una metafora sportiva, il decreto-legge 87/2018 – Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese – rappresenta il primo tempo di una partita lunga e complessa, che occorre, però, giocare fino in fondo.

Conseguentemente, è utile e necessario partire da questo provvedimento per sviluppare un confronto, aperto alle parti sociali, che dovrà avere la sua sede naturale a Palazzo Chigi e poi nel Parlamento.

Questo perché il nostro Paese continua a soffrire per una situazione di fragilità, dovuta all'alto numero di disoccupati, circa tre milioni di persone, cosa che contribuisce all'aumento delle persone in povertà assoluta che ormai rappresentano l'8,3% della popolazione residente, quasi cinque milioni di unità.

Ancora più ampia è la fascia di coloro che si trovano in povertà relativa, poco meno di 9,5 milioni di persone, a dimostrazione di come siano tantissimi coloro che, pur avendo una occupazione, non percepiscono un reddito sufficiente ad assicurare un tenore di vita dignitoso alla propria famiglia e a se stessi.

Queste sintetiche considerazioni muovono il decreto-legge in discussione, avendo il carattere di urgenza proprio dello strumento normativo utilizzato.

Il governo, più nello specifico il ministro del lavoro e dello sviluppo economico, Luigi Di Maio, titolare di questo provvedimento, focalizza l'attenzione su quattro punti:

- 1) l'eccessiva flessibilità nei contratti di lavoro alimenta la precarietà delle persone con conseguenze soventi drammatiche, come è accaduto al povero operaio morto in una cava in Toscana al terzo dei sei giorni di lavoro;
- 2) il fenomeno delle delocalizzazioni sta producendo la desertificazione industriale di vaste aree di territorio del Mezzogiorno, ma anche nel centro-nord;
- 3) ogni angolo utile dei bar, compresi quelli vicini alle scuole, agli ospedali o alle Poste, dove i pensionati vanno a ritirare il magro assegno mensile, è occupato da una slot machine;
- 4) gli adempimenti fiscali pesano sul cittadino quasi quanto la stessa pressione fiscale.

Il decreto-legge 87/2018 prova a dare delle risposte, sicuramente perfettibili, ma almeno è una novità, dopo che per molto tempo è sembrato che le cose dovessero andare per forza per un verso diverso.

È evidente a tutti, però, che non è sufficiente ridurre la durata complessiva dei contratti a tempo determinato e reintrodurre l'obbligo di indicare la casuale per favorire il ritorno ai contratti a tempo indeterminato, peraltro nella versione edulcorata del contratto a tutele crescenti.

Ciò si realizza mettendo in campo una serie di azioni, dalla riduzione del costo del lavoro in maniera strutturale e certa nel tempo al rilancio dell'economia, attraverso la definizione di veri e propri piani industriali a sostegno dei settori trainanti del made in Italy e della manifattura, senza dimenticare di esplorare fino in fondo territori ancora oggi poco sfruttati, ad iniziare dal turismo nelle sue diverse espressioni.

Allo stato dell'arte, non è possibile prevedere quale sarà la reazione delle imprese, per cui è comunque opportuno prevedere un monitoraggio costante degli andamenti complessivi del mercato del lavoro. Verosimilmente, a fronte di una parte di trasformazioni in contratti a tempo indeterminato, si potrà registrare un incremento del turn over; conseguentemente, diventa importante da subito investire sui centri per l'impiego, tema sul quale è in corso una indagine conoscitiva promossa dalla Commissione Lavoro del Senato.

È il caso di evidenziare come la normativa vigente preveda comunque la possibilità che al lavoratore venga proposto un nuovo contratto a tempo determinato per una mansione di non pari livello rispetto alla precedente eventualmente occupata; i mesi di lavoro, in questa ipotesi, non si cumulano fra loro.

Sempre con riferimento ai contratti a termine, la reintroduzione della causali, vale a dire le esigenze organizzative o produttive che spingono l'impresa ad assumere personale per un tempo determinato, non rappresenta un particolare appesantimento della normativa, poiché si tratta di regole previgenti alle modifiche introdotte con il decreto legislativo 81/2015, attuativo del Jobs act che le imprese stesse ben conoscono.

Da parte datoriale, si osserva come potrebbe esserci una ricaduta in termini di contenzioso, cosa che potrebbe evitarsi rimandando la definizione delle causali ad un repertorio, maturato dopo un confronto fra le parti sociali e definito con un decreto ministeriale, che tenga conto delle diverse esigenze dei vari settori produttivi.

In materia di lavoro, il decreto-legge interviene equiparando, salvo per che un paio di aspetti definiti dagli articoli 23 e 24 del decreto legislativo 81/2015, due forme contrattuali, quella a tempo determinato e l'altra in somministrazione, che, però, sono, per molti versi, concettualmente diverse, per cui potrebbe essere utile un supplemento di valutazione.

Il rafforzamento dell'indennità prevista nel caso di licenziamento per giustificato motivo o giusta causa, sul quale si è pronunciato il giudice dando ragione al lavoratore, non supera l'iniquità di quanto introdotto con l'articolo 3 del decreto legislativo 23/2015, il quale, come noto, ha sensibilmente ridotto la portata dell'articolo 18 della legge 300/1970. L'incremento della indennità riconosciuta, indubbiamente, può fungere da deterrente, ma rimane la licenziabilità della persona anche in assenza di motivazioni valide.

Diverso sarebbe stato un intervento che avrebbe ricondotto i licenziamenti disciplinari alle casistiche previste dai contratti collettivi di lavoro o il superamento del concetto di manifesta infondatezza.

L'articolo 3 del decreto-legge incrementa anche il contributo aggiuntivo già previsto per i contratti non a tempo indeterminato; si tratta di un disincentivo che pesa nella misura di cinque euro ogni mille euro che, benché ridotto, potrebbe essere indirizzato verso un fondo che incentivi l'occupazione stabile.

Corretto e giusto l'intervento per contrastare il fenomeno delle delocalizzazioni, rispetto alle quali la nostra Organizzazione, sia a livello confederale che di Federazione di categoria, è attiva da tempo. Già nel 2010, infatti, la nostra Federazione delle Telecomunicazioni promosse una iniziativa presso il Ministero dello sviluppo economico.

L'articolo 5 e i successivi articoli 6 e 7 vanno letti in coerenza uno con gli altri, perché, accanto al fenomeno delle delocalizzazioni all'estero, esiste pure un fenomeno, presente soprattutto nei call center, di delocalizzazione interna, con tutto quello che ne consegue in termini di impoverimento del territorio e di disagi da sopportare per i lavoratori, costretti, se vogliono mantenere il posto di lavoro, a dover affrontare trasferimenti molto costosi in termini economici e sociali.

Si tratta, quindi, di difendere il lavoro nel nostro Paese, sostenendo gli investimenti produttivi e sanzionando i comportamenti scorretti, incentivando il rientro in Italia.

Il tema delle delocalizzazioni è strettamente connesso alla sicurezza dei dati personali, soprattutto all'indomani dell'entrata in vigore del Regolamento comunitario sulla protezione dei dati del maggio scorso. Anche il contrasto al gioco compulsivo, oggetto dell'articolo 9 del decreto-legge 87/2018, è un tema urgente, anche alla luce di recenti fatti di cronaca con addirittura omicidi e violenze maturate in ambito domestico proprio a causa della cosiddetta ludopatia.

Fermo restando la tutela del cittadino, si guarda con preoccupazione a quanto sostenuto dalle imprese del settore che paventano una drastica riduzione del personale dipendente, alla luce del divieto di pubblicità. Il rischio che si intravede, e che ha già causato la grave crisi del settore ippico, è che le imprese si orientino esclusivamente su modalità di gioco che non necessitano di personale dipendente. Torna quindi di attualità la questione già sollevata nella passata legislatura della regolamentazione degli orari di utilizzo delle apparecchiature.

Per quanto riguarda, infine, le misure di carattere fiscale, esse sembrano indirizzarsi verso un tentativo di miglioramento delle relazioni fra cittadino ed amministrazioni, anche se la partita vera e propria inevitabilmente si giocherà a partire dalla prossima legge di bilancio.

Analisi dell'articolato

Articolo	Contenuto	Osservazioni
Art. 1 Modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato	<p>Sono apportate alcune modifiche al dlgs 81/2015. Nello specifico, 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 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. 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. È aggiunto il comma 1-bis, per effetto del quale 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 sostitutive; esigenze legate ad incrementi temporanei, significativi e non programmabile delle attività; esigenze legate alle attività stagionali e a picchi di attività. 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 termine in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, ma soltanto per la parte relativa alle proroghe. La norma non si applica alla pubblica amministrazione.</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 per una mansione di livello superiore. Tornando alle modifiche apportate, il maggiore tempo a disposizione è una</p>

		<p>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>Art. 2 – Modifiche alla disciplina della somministrazione di lavoro</p>	<p>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 23 (sul numero complessivo dei contratti a tempo determinato) e 24 (diritti di precedenza). La norma non si applica alla pubblica amministrazione.</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. 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 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.</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. È aggiunto un periodo all'articolo 2, comma 28, della legge 92/2012, per effetto del quale il contributo maggiorato dell'1,4% che si applica ai contratti non a tempo indeterminato è ulteriormente incrementato dello 0,5%</p>	<p>L'articolo 3 del dlgs 23/2015 prevede il pagamento di una indennità non assoggetta 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</p>

	<p>dal secondo rinnovo. La norma trova applicazione anche in caso di somministrazione. La norma non si applica alla pubblica amministrazione.</p>	<p>licenziamento dichiarato illegittimo da un giudizio, così come accade in caso di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.</p> <p>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>Art. 4 – Differimento del termine di esecuzione dei provvedimenti giurisdizionali in tema di diplomati magistrali</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.</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 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</p>

		<p>presidio davanti al Ministero dell'istruzione, università e ricerca da mesi.</p>
<p>Art. 5 – Limiti alla delocalizzazione delle imprese beneficiarie di aiuti</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 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).</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 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</p>

	<p>Il comma 6 specifica cosa debba intendersi con il termine di delocalizzazione per gli effetti del presente decreto legge: il trasferimento di attività di attività economica 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>degli aiuti agli investimenti a finalità regionale è utile a superare l'ipotesi di infrazione.</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 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 successivamente alla 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>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 di piani industriale a lungo termine.</p>
<p>Art. 7 – Recupero del beneficio dell'iperammortamento in caso di cessione o delocalizzazione degli investimenti</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</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>

	opera un coordinamento con le norme già esistenti (art. 1, commi 35 e 36 della legge 205/2017).	
Art. 8 – Applicazione del credito d'imposta ricerca e sviluppo ai costi di acquisto da fonti esterne dei beni immateriali	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.	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.
Art. 9 – Pubblicità giochi e scommesse	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 esclusione riguarda le lotterie nazionali a estrazione differita e i loghi sul gioco sicuro e responsabile dell'Agenzia delle dogane e dei monopoli. 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 5% 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	L'articolo affronta un tema, quello della ludopatia, che ha ricadute sociali ed economiche molto significative, per 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.

	<p>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 19,25% e al 6,25% dal 1° settembre e al 19,5% e al 6,5% dal 1° maggio 2019.</p>	
<p>Art. 10 – Disposizioni in materia di redditometro</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 11 – Disposizioni in materia di invio dei dati delle fatture emesse e ricevute</p>	<p>La comunicazione dei dati relativi alle fatture emesse, ricevute e registrate relativa al terzo trimestre del 2018 può 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.</p>	<p>Si tratta del cosiddetto spesometro. A legislazione vigente, è ammessa una doppia opzione con una 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.</p>
<p>Art. 12 – Split payment</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 13 – Prestazioni in favore di associazioni sportive dilettantistiche</p>	<p>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</p>	<p>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.</p>

	<p>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 a decorrere dal 2024.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 14 – Copertura finanziaria</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 15 – Entrata in vigore</p>	<p>Il provvedimento entra in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale.</p>	<p>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.</p>

*Documento dell'Unione Generale del Lavoro presentato in occasione
della Audizione del 17 luglio 2018,
presso le Commissioni riunite VI (Finanze) e XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei
Deputati*