

## IL DECRETO DIGNITÀ DOPO LA LEGGE DI CONVERSIONE

### Le risposte di Fondazione Studi

Riepiloghiamo in questo documento le risposte ai quesiti in materia di lavoro e fiscale fornite dagli esperti della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro in occasione del 20° Forum Lavoro e Fiscale del 30 ottobre 2018 dedicato alle principali novità introdotte dalla Legge n.96/2018, di conversione del D.L. n.87/2018.

## RISPOSTE AI QUESITI IN MATERIA DI LAVORO

- 1. A quali fattispecie si applicano le nuove disposizioni introdotte con il D.L. 87/18 come modificato dalla legge di conversione n. 97/2018?**

Ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (14 luglio 2018) nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.

- 2. Quale è la differenza tra proroghe e rinnovi contrattuali?**

Si ritiene opportuno porre nuovamente l'attenzione sulla differenza tra proroga e rinnovo di un contratto a tempo determinato; in particolare:

- per proroga si intende il protrarsi nel tempo del medesimo contratto attraverso il rinvio di un termine o di una scadenza;
- per rinnovo si intende la "rinegoziazione" con i medesimi soggetti delle condizioni contrattuali, fermo restando il mantenimento della stessa categoria legale e mansione.

- 3. Cosa deve intendersi per "rinnovo" di un contratto di lavoro a tempo determinato? Ad esempio, se un soggetto ha già lavorato con un contratto a termine 10 anni prima e viene stipulato un nuovo contratto oggi, è da intendersi "rinnovo"?**

Per rinnovo può intendersi qualsiasi rapporto a termine stipulato in precedenza, in tal senso può leggersi la nozione di rinnovo contenuta nel D.L.81/2015 laddove all'art. 21 comma 2 cit. fa riferimento alla sola presenza di un precedente vincolo contrattuale, senza imporre l'indicazione di analogia di livello, qualifica o di altri elementi riferiti al precedente contratto.

- 4. Alcuni contratti collettivi prevedono ipotesi specifiche in cui non è necessario introdurre causali. In questo caso le aziende possono utilizzare legittimamente le deroghe collettive?**

Il nuovo testo normativo non permette ai contratti collettivi nazionali di intervenire sulle causali. Pertanto, in questo caso sarà necessario introdurre una causale.

- 5. È possibile stipulare un contratto di durata superiore a 12 mesi con un singolo contratto?**

Sì è possibile, ma, laddove il rapporto non sia di natura dirigenziale, è necessario introdurre da subito la causale.

- 6. Esiste un periodo transitorio per il nuovo limite quantitativo legale del 30% in sommatoria tra contratti a termine e in somministrazione a tempo determinato?**

Non è previsto un periodo transitorio per questa specifica disposizione. I contratti in corso alla data del 12 agosto 2018 e in eccedenza rispetto ai nuovi limiti continuano fino alla loro naturale scadenza.

**7. Quali sono le conseguenze in caso di superamento della percentuale integrata del 30% tra contratto a termine e somministrazione a tempo determinato?**

L'art. 38 del D.Lgs. 81/2015 afferma che, laddove la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni fissate dall'art. 31, commi 1 e 2, 32 e 33, lettere a), b), c), e d) il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo con effetto dall'inizio della somministrazione.

**8. È possibile utilizzare la somministrazione a tempo determinato per attività stagionali?**

È certamente possibile utilizzare lavoratori somministrati a tempo determinato per attività stagionali, ma occorre tenere conto che, a differenza dei contratti a termine stagionali per i quali si applicano le disposizioni di cui all'art. 23, comma 2, lettera c) del D.L. vo n. 81/2015, essi si computano nella percentuale complessiva dei limiti quantitativi, in quanto non è prevista una specifica esclusione.

**9. I nuovi importi delle indennità per i licenziamenti illegittimi si applicano a tutti i contratti a tutele crescenti o soltanto a quelli stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto dignità?**

Le novità introdotte dal D.L. n. 87/18, convertito nella legge n. 96/2018 riguardano la misura dell'indennità dei licenziamenti, senza modificare la disciplina dei contratti. Pertanto le nuove regole si applicano a tutti i licenziamenti irrogati dopo l'entrata in vigore del decreto dignità, anche se nell'ambito di un contratto di lavoro risalente a prima dell'entrata in vigore del decreto stesso. Purché, evidentemente si tratti di rapporti di lavoro soggetti alla disciplina delle "tutele crescenti".

**10. Una mia cliente ha in corso una causa di lavoro per l'impugnativa di un licenziamento con contratto a tutele crescenti. Alla luce della sentenza della Corte costituzionale, che ha dichiarato l'illegittimità delle tutele crescenti, cosa c'è da aspettarsi nel caso in cui il licenziamento fosse dichiarato illegittimo?**

È verosimile che il giudice deciderà della determinazione dell'importo a titolo di indennità ricorrendo ai criteri già applicati prima dell'entrata in vigore delle tutele crescenti e che continuavano ad applicarsi anche prima della sentenza della Corte costituzionale a tutti quei rapporti di lavoro che non rientravano nel regime delle tutele crescenti (contratti di lavoro precedenti al 7 marzo 2015). Il giudice individuerà un importo, tra i nuovi limiti minimo (6) e massimo (36), secondo la propria discrezionalità, tenendo conto non solo dell'anzianità di servizio, ma anche delle dimensioni aziendali, del comportamento delle parti, delle condizioni di lavoro, etc.

**11. L'esonero contributivo, previsto dall'art. 1-bis della Legge n. 96/2018, è applicabile anche alla trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto tempo indeterminato?**

Stante il tenore della norma che intende favorire l'occupazione stabile giovanile e tenuto conto di quanto previsto sull'esonero dettato dall'art. 1 commi 100-108 e 113-115 della Legge 205/2017 supportata dalla circolare INPS 40/2018, nel rispetto dei requisiti necessari dettati dalla norma, si ritiene che alle trasformazioni a tempo indeterminato di precedenti contratti a termine effettuate nel biennio 2019-2020 di soggetti under 35 sia applicabile l'esonero contributivo.

**12. La soglia massima dell'esonero contributivo previsto dall'art. 1-bis della Legge n. 96/2018 è fissata a 3.000 euro annuali rapportati a 250 euro mensili. Nel caso di assunzione nel corso del mese come deve essere quantificata?**

Se il rapporto di lavoro è stato instaurato oppure si è risolto nel corso del mese andrà necessariamente riproporzionata su base giornaliera la soglia mensile massima prevista per 250,00 euro. In sostanza si dividerà l'importo massimo di Euro 250,00 per il numero dei giorni di calendario del mese considerato (28, 30 oppure 31) moltiplicando il risultato per il numero dei giorni in cui il lavoratore è stato in forza nel mese di assunzione o cessazione.

**13. Dopo le nuove modifiche, quale periodo deve essere preso a riferimento per calcolare la forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato?**

Così come precisato dalla Fondazione Studi nella circolare n. 16/2018, si ritengono ancora attuali, non essendo intervenute ulteriori precisazioni dagli uffici competenti ed essendo la norma intervenuta esclusivamente per disciplinare uno specifico settore, le indicazioni fornite dalla circolare INPS 107/2017 (par. 6.2) ed il messaggio INPS 2887/2017. Pertanto, il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

**14. Quale documentazione deve fornire il prestatore che sceglie di percepire il proprio compenso presso uno sportello postale?**

Così come disciplinato al c.20 art. 54-bis del d.l. n. 50/2017 convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2017, il pagamento potrà avvenire presso qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica INPS, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. A tal proposito è bene specificare che gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.

**15. La sanzione applicabile in caso di decadenza del beneficio dovuto alla delocalizzazione è applicabile in misura ridotta?**

Si ritiene non applicabile l'art. 16 della Legge n. 689/81.

**16. L'appaltatore è tenuto ad applicare il contratto collettivo del committente?**

Assolutamente no. Negli appalti privati, la determinazione dei trattamenti retributivi minimi da garantirsi ai lavoratori impiegati nell'appalto è affidata - fermi restando il disposto dell'art. 36 della Costituzione e dell'art. 36 della L. n. 300/1970 e diversamente da ciò che accade in caso di somministrazione di lavoro (art. 23, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003) - all'autonomia contrattuale collettiva, con possibili divaricazioni salariali, all'interno del medesimo appalto, tra i dipendenti del committente e quelli dell'appaltatore, le cui prestazioni

possano apparire astrattamente omogenee o comparabili. Del resto anche l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 stabilisce l'obbligo del rispetto "degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, favorendo pertanto l'applicazione delle tariffe minime retributive previste dalla contrattazione collettiva e il rispetto delle norme contrattuali relative al personale nei casi di cambio di appalto.

**17. Tutti coloro che percepiscono la NASPI possono richiedere l'assegno di ricollocazione?**

Tutti i soggetti percettori di Naspi da almeno 4 mesi.

**18. A cosa sono dovuti i ritardi nella partenza della fase 2 di Garanzia Giovani?**

Mancano ancora gli accordi e le procedure di gestione tra ANPAL e Regioni. Il cambio nel governo ha rallentato l'iter che dovrebbe concludersi entro la fine dell'anno.

**19. Qualche regione è già partita con la fase 2. Come mai?**

Le regioni che sono partite con la fase 2 di Garanzia Giovani hanno messo a disposizione fondi regionali per non interrompere l'azione avviata con la fase 1; in questo modo hanno supplito alle esigenze temporanee.

**20. Qual è la differenza tra delegato autorizzato e delegato accreditato ai servizi al lavoro?**

Gli autorizzati sono coloro che, ai sensi del 276/03, possono operare nell'intermediazione di personale, la ricerca e la selezione, l'attivazione di tirocini formativi. Gli accreditati sono coloro che possono operare nelle politiche attive, ricevendo per queste attività contributi e finanziamenti pubblici.

- 21. Deve essere conteggiato un precedente contratto a tempo determinato di tre mesi trasformato (prima della scadenza) in tempo indeterminato se il lavoratore si è poi dimesso? Se l'azienda vuole riassumerlo con contratto a tempo determinato, il precedente deve essere tenuto in considerazione ai fini della durata massima dei 24 mesi?**

Si ritiene opportuno porre l'attenzione sulla differenza tra proroga e rinnovo di un contratto a tempo determinato. In particolare:

- per proroga si intende il protrarsi nel tempo del medesimo contratto attraverso il rinvio di un termine o di una scadenza;
- per rinnovo si intende la "rinegoziazione" con i medesimi soggetti delle condizioni contrattuali, fermo restando il mantenimento della stessa categoria legale e mansione.

Nel rinnovo, il cui termine finale non può superare anch'esso ventiquattro mesi, le causali di cui al comma 1 dell'art. 19 del D. Lgs. n. 81/2015 sono sempre obbligatorie. Nel caso di specie trattasi di un rinnovo. Ne deriva che il precedente contratto deve essere tenuto in considerazione ai fini della durata massima di 24 mesi.

- 22. È necessario rispettare lo "stop and go" tra un rapporto di lavoro stagionale e un successivo rapporto di lavoro a termine?**

Nel contratto di lavoro stagionale non trovano applicazione le disposizioni in materia di successione dei contratti che prevedono il c.d. "stop and go". Da ciò si evince che tra contratti stagionali ci può essere una continuazione senza soluzione di continuità. Si ritiene che ciò possa essere anche nel caso di specie.

- 23. È confermato che i rapporti a tempo determinato stipulati in agricoltura e nelle attività stagionali non soggiacciono alla Legge n. 96/2018?**

Le limitazioni sui contratti di lavoro a termine non trovano applicazione ai rapporti di lavoro tra i datori di lavoro agricoli e agli operai a tempo determinato. Ne deriva che non trova applicazione nemmeno l'incremento contributivo dello 0,5% posto a carico dei datori di lavoro se rinnovano contratti a tempo determinato. Le novità

legislative, invece, si applicano nei rapporti a tempo determinato relativi ai quadri e agli impiegati del settore agricoltura.

**24. Il contratto a tempo determinato per sostituzione maternità va in deroga alle regole del decreto?**

Le novità introdotte all'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 dal Decreto Legge n. 87/2018, convertito con la Legge n. 96/2018, sono le seguenti:

- il contratto di lavoro subordinato a termine senza causale ha una durata massima di dodici mesi;
- è possibile apporre un termine superiore, ma non oltre i ventiquattro mesi, purché vi sia la presenza di specifiche condizioni, quali:
  - a) condizioni imprevedibili legate ad esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività quali, ad esempio, cause di forza maggiore (calamità naturali, etc.);
  - b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori (si tratta di una casistica indefinita che potrebbe includere esigenze di sostituzione sia prevedibili quali, ad esempio, assenze per ferie, che imprevedibili quali, ad esempio, maternità, infortunio, malattia, etc.);
  - c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria quale, ad esempio, una commessa di lavoro una tantum, urgente e non realizzabile con il normale organico aziendale.

Da quanto sopra si evince che il contratto a tempo determinato per sostituzione maternità è una condizione (la più sicura) che permette di portare il contratto a 24 mesi. Ciò detto, non esistono deroghe all'applicazione delle regole del decreto convertito.

**25. Nel caso in cui un dipendente a termine in scadenza abbia già usufruito dei 12 mesi senza causale, posso prorogare il contratto per altri 12 mesi cambiando il livello e senza indicare alcuna causale?**

Si sottolinea che il comma 2 dell'art. 19 prevede una riduzione della durata massima dei contratti a termine che passa da trentasei a



ventiquattro mesi relativamente ai rapporti di lavoro intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, compresi i periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato. Si sottolinea che il riferimento è sempre a “mansioni di pari livello e categoria legale” e non a “qualunque mansione” com'era nella disciplina previgente al Jobs Act. È chiaro che il datore di lavoro avrà l'onere di dimostrare l'effettività delle diverse mansioni e della diversa categoria legale.

## RISPOSTE AI QUESITI IN MATERIA DI FISCO

**1. Quali sono gli obblighi per le imprese per poter compensare i propri crediti verso la P.A. con i debiti scaturenti dalle cartelle esattoriali?**

I crediti devono essere certi, liquidi ed esigibili, nonché certificati secondo le modalità disposte dal Decreto MEF.

**2. Come vengono trattati fiscalmente i rimborsi forfetari, le indennità di trasferta, i premi e compensi erogati nell'esercizio di attività sportiva dilettantistica riconosciuta dal Coni?**

I predetti compensi e rimborsi continuano ad essere inquadrati tra i redditi diversi, di cui all'art. 67, comma 1, lett. m), del Tuir.

**3. Ci sono limiti di esenzione fiscale sulle somme percepite a titolo di rimborsi, indennità e compensi e premi?**

No, fino a 10.000 euro annui non concorrono a formare il reddito.

**4. Dal 2019 è prevista l'abrogazione della tenuta dei registri IVA per le fatture d'acquisto emesse e ricevute. A chi si applica tale novità?**

No, in realtà non è una abrogazione, ma un esonero dall'obbligo di annotazione delle fatture elettroniche emesse e ricevute. Rimangono

da registrare le altre operazioni come ad esempio i costi che un'impresa in contabilità semplificata sostiene e che porta in deduzione dal reddito.

**5. Quali sanzioni si applicano se non viene effettuato il pagamento del carburante con carta di credito?**

Non ci sono sanzioni, ma il costo non potrà essere portato in deduzione dal reddito ed inoltre l'IVA sarà indetraibile.

**6. Qualora ci si avvalga della nuova rottamazione, questo blocca il procedimento per la riscossione delle quote Inps a carico dei dipendenti?**

L'art. 3, del D.L. 23 ottobre 2018, n. 119 prevede che i singoli carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2017 possono essere estinti, senza corrispondere le sanzioni, gli interessi di mora di cui all'articolo 30, comma 1, del d.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, ovvero le sanzioni e le somme aggiuntive di cui all'articolo 27, comma 1, del d.lgs. 26 febbraio 1999, n. 46.

I contributi previdenziali (sia quota a carico del datore di lavoro che quota a carico dei dipendenti) possono rientrare nella cosiddetta rottamazione-*ter*. Relativamente agli aspetti riguardanti il procedimento di riscossione si precisa che l'art. 3, comma, 10, D.L. 23 ottobre 2018 n. 119, prevede che a seguito della presentazione della dichiarazione di accesso alla definizione agevolata, relativamente ai carichi che ne costituiscono oggetto:

- a. sono sospesi i termini di prescrizione e decadenza;
- b. sono sospesi, fino alla scadenza della prima o unica rata delle somme dovute a titolo di definizione, gli obblighi di pagamento derivanti da precedenti dilazioni in essere alla data di presentazione;
- c. non possono essere iscritti nuovi fermi amministrativi e ipoteche, fatti salvi quelli già iscritti alla data di presentazione;
- d. non possono essere avviate nuove procedure esecutive;

- e. non possono essere proseguite le procedure esecutive precedentemente avviate, salvo che non si sia tenuto il primo incanto con esito positivo;
- f. il debitore non è considerato inadempiente ai fini di cui agli articoli 28-ter e 48-bis del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602.

Il datore di lavoro per ottemperare alla diffida Inps, relativa alla quota a carico dei dipendenti non versata, è tenuto ad effettuare il pagamento della quota; l'atto di diffida e la relativa pretesa sono validi anche nel caso in cui tali somme siano già oggetto di rateizzazione con l'agente della riscossione.

Il datore di lavoro, dopo aver ottemperato alla diffida, potrà presentare entro il 30 aprile 2019 la dichiarazione di adesione alla definizione agevolata di cui all'art. 3, D.L. 23 ottobre 2018 n. 119.

Dipartimento Scientifico  
Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

---

***AREA NORMATIVA ed ECONOMIA E FISCALITÀ***