



# DECRETO DIGNITÀ È LEGGE

GIACOMO PICCONERI\*

Questo spazio ha l'obiettivo di fornire ai lettori una serie di informazioni sulle novità fiscali, per agevolare la comprensione degli adempimenti che li riguardano. Si tratta di un servizio particolarmente utile di fronte a una normativa di riferimento in continua evoluzione, difficile da seguire anche per gli addetti ai lavori. In queste pagine l'analisi della Legge n. 96/2018 (Decreto Dignità), dalla stretta sui contratti a termine all'aumento dell'importo delle indennità in caso di licenziamenti illegittimi, dai nuovi voucher ai bonus d'assunzione per gli under 35. Tra le altre disposizioni fiscali troviamo informazioni sul redditometro, lo spesometro, le compensazioni e la fatturazione elettronica.

## **Legge n. 96/2018 (Decreto Dignità)**

Il giorno 11 agosto 2018 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 87/2018 (c.d. Decreto Dignità), convertito nella L. 96/2018, senza apportare particolari novità in sede di conversione. Lo stesso si è occupato principalmente del mercato del lavoro.

In questa sede, in attesa della nuova manovra di bilancio, pubblichiamo in estrema sintesi i principali punti delle nuove disposizioni.

## **MERCATO DEL LAVORO**

### **Stretta sui contratti a termine**

Una parte corposa del provvedimento punta a combattere il lavoro precario con una serie di strumenti correttivi rispetto alle norme in vigore. Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non potrà eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti. Inoltre, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione, scatterà un aggravio contributivo dello 0,5% a carico del datore di lavoro, fatta eccezione per i contratti di lavoro domestico.

Il rinnovo dei contratti a tempo determinato, in particolare, è stato reso più "costoso" in quanto ne è stata ridotta la durata massima e sono state reintrodotte le c.d. "causali".

Ai contratti di lavoro subordinato potrà essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi e una durata superiore, comunque non eccedente i 24 mesi, potrà essere prevista solo in presenza di particolari condizioni (c.d. causali). Le causali non sono richieste nei casi di rinnovi o proroghe di contratti riguardanti attività stagionali. Le motivazioni che giustificano l'allungamento della durata contrattuale devono essere correlate ad esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero a esigenze sostitutive di altri lavoratori oppure a esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Se viene stipulato un contratto di durata superiore a dodici mesi in assenza di condizioni giustificative, dalla data di superamento del termine di 12 mesi questo si trasforma automaticamente in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre, chi cerca di eludere le regole ponendo in essere la somministrazione di lavoro con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicato al lavoratore, somministratore e utilizzatore è punito con un'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto per ciascun giorno di somministrazione. Le novità previste dalla normativa si applicheranno a tutti i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore del decreto legge nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti a tempo determinato in corso. In particolare, per i contratti già in essere, la stretta partirà dal mese di novembre 2018.

Nel periodo transitorio, che durerà fino al 31 ottobre 2018, per consentire alle imprese di adeguarsi potranno essere ancora applicate le attuali disposizioni. I nuovi contratti, invece, dovranno immediatamente adeguarsi a quanto stabilito dal decreto.

### **I Nuovi voucher**

Nei soli settori del turismo e dell'agricoltura so-

no tornati i cd. "voucher" sotto la nuova veste della Prestazione Occasionale e si potranno comunque usare solo per alcune categorie di soggetti: pensionati, studenti under 25, disoccupati, percettori del reddito di inclusione o di altre forme di sostegno al reddito. Conseguentemente il divieto di ricorrere al contratto di prestazione occasionale previsto dall'articolo 54-bis del DL n. 50/2017 non si applicherà per le aziende operanti in tali settori che abbiano alle dipendenze fino ad otto lavoratori.

Per imprenditori agricoli, aziende alberghiere e strutture ricettive del turismo la durata della prestazione passa da tre a dieci giorni.

### **Bonus d'assunzione under 35**

Allo scopo di promuovere l'occupazione giovanile stabile, il provvedimento ha stabilito un esonero contributivo nei confronti dei datori di lavoro privato che assumono, negli anni 2019 e 2020, lavoratori under 35 a cui si applicano le disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (d.lgs. n. 23/2015). In particolare, l'esonero spetta ai soggetti che, alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo, non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.

Non ostano al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti.

Ai datori viene riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni (INAIL). Il limite massimo dello sgravio contributivo è pari a 3.000 euro su base annua, per persona, riparametrato e applicato su base mensile.

### Licenziamenti illegittimi: aumenta l'importo delle indennità

Ancora in ambito di lavoro, il decreto convertito in legge ha inciso sull'indennità dovuta al lavoratore in caso di licenziamento illegittimo ove vi sia un'offerta di conciliazione.

In particolare, il provvedimento ha elevato la forbice precedente che stabiliva un periodo da 4 fino a 24 mensilità passando da un minimo di 6 mensilità fino a un massimo di 36 mensilità.

### Revoca Agevolazioni

Vengono introdotte misure per disincentivare la delocalizzazione delle aziende all'estero, tra le quali si evidenzia il recupero delle quote di iperammortamento se i beni oggetto dell'agevolazione vengono ceduti o destinati a strutture produttive all'estero. Tra le altre misure, l'art. 8 della Legge prevede che tra le spese ammissibili al credito d'imposta ricerca e sviluppo non rientrino quelle sostenute per acquistare particolari beni immateriali (competenze tecniche e privative industriali relative a: invenzioni industriali/biotecnologiche; topografie di prodotto; semiconduttori; una nuova varietà vegetale) derivanti da operazioni con imprese appartenenti allo stesso gruppo. Ricordiamo che il bonus ricerca e sviluppo è un credito d'imposta riconosciuto nella misura del 50% sulle spese incrementali in ricerca e sviluppo fino a un massimo annuo di 20 milioni di euro per beneficiario e le spese agevolabili possono essere quelle relative alla ricerca fondamentale, industriale ed allo sviluppo sperimentale.

### Altre disposizioni fiscali

**1. Redditometro:** l'art. 10 della Legge rende momentaneamente non operativo l'accertamento da redditemetro almeno fino a che non verrà emanato il nuovo provvedimento del MEF, sentiti l'ISTAT e le associazioni dei consumatori, per la ricostruzione induttiva del reddito basato sulla capacità di spesa e propensione al risparmio.

**2. Spesometro:** l'art. 11 invece indica i nuovi termini per l'invio dello spesometro con cadenza semestrale; per il primo semestre 2018 l'adempimento va effettuato entro il 30.09.2018 (perciò 1.10.2018), mentre per il secondo la scadenza è ora fissata al 28.02.2019.

### 3. Compensazioni:

**a)** l'art.12-bis ripropone anche per il 2018 la possibile compensazione di somme di cartelle esattoriali con crediti certi, liquidi ed esigibili maturati verso la PA.

**b)** Sulla base delle Legge di bilancio per l'esercizio in corso, 2018, con decorrenza dal 29 ottobre 2018 nel caso di presentazione di mod. F/24 che presentino importi a credito utilizzati in compensazione, l'Agenzia delle Entrate può disporre il controllo e la sospensione fino ad un massimo di 30gg con lo scopo di verificare la correttezza e la spettanza del credito utilizzato. Trascorsi i suddetti 30gg senza comunicazioni (di avvenuto "blocco" per indebita compensazione) l'operazione può considerarsi regolarmente effettuata alla data di presentazione. Invece, in caso di "blocco", il versamento sarà considerato come non effettuato (omesso) con tutte le conseguenze di legge (applicazione di sanzioni ed interessi).

### Fatturazione Elettronica

Mentre con l'art. 12 si ripristina l'esonero dal cd. "split-payment" per i professionisti che emettono fatture successivamente al 14 settembre verso le Pubbliche Amministrazioni, la legge con l'art.11-bis interviene anche in materia di fatturazione elettronica. La stessa, infatti, recepisce e rende definitiva la proroga dell'obbligo di emissione della fattura in formato elettronico relativa alla cessione di carburante per autotrazione che, pertanto, decorre ora come per le altre operazioni, dal 1 gennaio 2019 (anziché dal 1 luglio 2018 come era stato inizialmente previsto).

*\*Dottore Commercialista*