



COORDINAMENTO NAZIONALE
ASSOCIAZIONI IMPRENDITORI



VADEMECUM

Decreto Dignità

a cura del Centro Studi CNAI

NOVITÀ OCCUPAZIONALI

DECRETO DIGNITÀ

PREFAZIONE

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell'11/08/2018 n. 186, la Legge n. 96 del 9/08/2018 di conversione, con modificazioni, del DL n. 87 del 12/07/2018, recante "*disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese*", c.d. Decreto Dignità.

Così a partire dallo scorso 14 luglio sono entrate in vigore le disposizioni del D.L. 12 luglio 2018, n. 87, mentre la Legge 96/2018 è entrata in vigore il 12.08.2018.

Il decreto Dignità intende produrre una stretta sui contratti a termini, l'esclusione dei professionisti dall'applicazione dello split payment, la revisione del redditometro e l'impossibilità di esistenza, sul nascere, delle società sportive dilettantistiche a scopo di lucro. Tra le novità contenute vi sono importanti modifiche, in particolare, alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, della somministrazione di lavoro proponendo anche un innalzamento delle indennità in caso di licenziamento illegittimo.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO – ART. 1

L'art. 1, del Decreto Dignità aggiorna la disciplina relativa al contratto di lavoro a tempo determinato, con modifiche che riguardano sia i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente all'entrata in vigore del decreto in esame, sia i rinnovi ed le proroghe dei contratti in corso alla data di entrata in vigore del decreto.

APPOSIZIONE TERMINE E DURATA MASSIMA

Il contratto di lavoro subordinato dovrà avere una durata:

- inferiore ai 12 mesi (anziché gli attuali 36 mesi) per far sì che si possa definire "acausale";
- inferiore ai 24 mesi purché sia apposta una specifica causale (esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse ad incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria).

Al netto di attività stagionali e particolari previsioni dei contratti collettivi, è stabilito:

-che la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, deve essere inferiore ai 24 mesi (invece degli attuali 36 mesi) –

che, nel caso in cui questo limite sia oltrepassato, in conseguenza di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto si muta in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.

Esclusi contratti di durata inferiore ai 12 giorni, la norma prevede inoltre che l'applicazione del termine è ininfluente qualora manchi dell'atto scritto, di cui deve essere in possesso il lavoratore (copia) entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione, consegnata dal DDL.

Il testo deve così includere, in caso di rinnovo, l'apposizione di quanto testé affermato (causali temporanee ed oggettive, ovvero connesse ad incrementi temporanei) in base alle quali è stipulato.

Nell'eventualità di proroga del medesimo rapporto, bisognerà provvedere con l'indicazione esclusivamente qualora il termine complessivo superi i 12 mesi.

PROROGHE E RINNOVI

Il rapporto a tempo determinato ha la possibilità di essere rinnovato esclusivamente a fronte di:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero per esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- esigenze connesse da incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

La proroga è libera nei primi 12 mesi e, in seguito, solo in presenza delle suddette esigenze.

La fine del rapporto a tempo determinato può godere di uno slittamento, sempre previo consenso del lavoratore, unicamente allorché la durata iniziale del contratto non superi i 24 mesi (in vece degli attuali 36 mesi), e, comunque, per un massimo di 4 volte (in vece delle attuali 5) nell'arco di 24 mesi (in vece degli attuali 36 mesi) indipendentemente dal numero dei contratti. Nel caso in cui il numero delle proroghe risulti superiore, il rapporto di lavoro si muta in contratto a tempo indeterminato a partire dalla data di decorrenza della 5a (in vece della 6a) proroga.

TUTELE E DECADENZE

L'impugnazione del contratto a tempo determinato deve poi svolgersi entro 180 (in vece degli attuali 120) giorni dal termine del singolo contratto.

MODIFICHE DOPO PASSAGGIO ALLA CAMERA

LAVORO: TETTO PER I CONTRATTI A TERMINE SCENDE A 2 ANNI

La durata massima del contratto a termine scende da tre a due anni, così come il numero massimo delle proroghe che passa da 5 a 4. Previste nuovamente le causali, ma solo dopo i primi dodici mesi di contratto. Le modifiche troveranno applicazione per i contratti in essere solo a partire dal primo novembre.

Ribadito, sebbene siano da reperire nuove risorse, lo sconto sui contributi per le aziende che assumono con un contratto stabile lavoratori con meno di 35 anni (infatti, assumere a tempo indeterminato chi ha meno di questa soglia d'età, nel 2019 e nel 2020, assicurerà uno sconto del 50 per cento sui contributi da versare per i tre anni successivi all'assunzione, con un tetto fissato a 3.000 euro l'anno).

MODIFICHE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

A seguito della conversione in legge del D.L. del 12 luglio 2018 n.87, sono state apportate ulteriori modifiche al testo di legge nei diversi articoli.

Nello specifico:

- **Nell'articolo 1, c. 1 lett. 0a è stato previsto che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato non trovi applicazione per le collaborazioni degli operatori attivi nel Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico.**
- **Negli articoli 1 e 3, c.2 è confermato che il contratto possa avere una durata superiore, sebbene inferiore ai 24 mesi, solo a patto che ci siano esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero (e qui sta l'integrazione) esigenze di sostituzione di altri lavoratori e che ci siano esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.**
 - **Qualora ci sia stata la stipula di un contratto di durata che superi i 12 mesi, mancando le suddette condizioni, il contratto diventa automaticamente a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine dei 12 mesi.**
 - **È altresì confermato che il contratto possa essere rinnovato solo a fronte delle condizioni riportate e possa essere prorogato liberamente nei 12 mesi e, poi, solo in presenza delle condizioni citate, ma ora la conversione ha previsto che in caso di violazione, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.**
 - **Le nuove disposizioni previste dalla riforma trovano applicazione per i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dopo il 17 luglio 2018, ma anche ai rinnovi contrattuali successivi al 31 ottobre 2018.**
 - **il contributo addizionale è incrementato di 0,5 punti percentuali al momento di ogni rinnovo del contratto a tempo determinato. Ma la disposizione non si applica ai contratti di lavoro domestico**
- **Previsto un articolo 1 bis:**
 - **per incentivare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privato che negli anni 2019 e 2020 assumono lavoratori di età inferiore ai 35 anni, cui si applicano le**

disposizioni in materia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015), è garantito l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un periodo massimo di 36 mesi, fatta eccezione per i premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

- **Inoltre l'esonero riguarda i soggetti che, alla data della prima assunzione per la quale si applica l'incentivo non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Ininfluenti per il godimento del beneficio sono gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.**
- **Sarà un apposito decreto a determinare le modalità di fruizione dell'esonero.**

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO – ART. 2

In ambito di somministrazione di lavoro, il Decreto sancisce che, nell'eventualità di sottoscrizione di contratti a tempo determinato, il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è disciplinato dalla norma del lavoro a tempo determinato (presente nel capo III del D.Lgs n. 81/2015, aggiornata dal D.L. n. 87/2018 per quanto concerne: durata massima, causali giustificative, proroghe, rinnovi e maggiorazione contributiva dello 0,5%), fatti salvi i provvedimenti inerenti il limite generale di contratti a tempo determinato ed il diritto di precedenza (si vedano gli artt. 23 e 24, D.Lgs n. 81/2015).

Quindi, escluse le particolari delibere inserite nella contrattazione collettiva,

- il numero di lavoratori somministrati a tempo determinato non può superare, in sommatoria con gli altri rapporti a termine, complessivamente il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, calcolati a decorrere dalla data del 1° gennaio dell'anno di stipula dei contratti in oggetto, o dalla diversa data in caso di attività avviata in corso d'anno.

Sono esenti dalla disposizione relativa ai limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità, di soggetti disoccupati che godono da almeno sei mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati.

E' prevista l'esclusione dall'obbligo del rispetto dell'intervallo tra un contratto e l'altro, in caso di riassunzione.

Somministrazione di lavoro fraudolenta

Nel caso di somministrazione di lavoro posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge la contrattazione collettiva, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.

Nel caso di somministrazione a termine, la sanzione prevista in caso di superamento del limite di 24 mesi è applicabile nei confronti del solo utilizzatore.

MODIFICHE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

A seguito della conversione in legge del D.L. del 12 luglio 2018 n.87, sono state apportate ulteriori modifiche al testo di legge nei diversi articoli.

Nello specifico:

- **Negli articoli 2, 1 c.3 e3, c.2 è previsto che:**
 - **A meno di contraria previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e al netto del limite disposto dall'art. 23 D.Lgs. 81/2015 relativo al numero complessivo di contratti a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato deve essere inferiore, complessivamente, al 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1 gennaio dell'anno di stipulazione dei predetti contratti, con arrotondamento del decimale all'unità superiore nel momento in cui questo risulti eguale o superiore a 0,5. Qualora l'inizio dell'attività si verifichi nel corso dell'anno, il limite percentuale si calcola sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto di somministrazione di lavoro. Comunque esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori in mobilità o disoccupazione di cui all'art. 8, c. 2 L. 223/1991,**

di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali e di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati [ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, come individuati con decreto del Ministro del Lavoro].

- **Il contributo addizionale (attualmente pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali) sia incrementato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.**
- **Le condizioni previste dall'art. 19, c. 1 D.Lgs. 81/2015 nel caso di ricorso al contratto di somministrazione trovano applicazione solo per l'utilizzatore.**
- **Esenti dall'applicazione della disciplina sul lavoro a tempo determinato i rapporti finalizzati alla fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'art. 17 L. 84/1994, al netto dell'onere di trasmettere l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente.**
- **Inserito un articolo 2, c. 1 bis: Confermando le sanzioni di cui all'art. 18 D.Lgs. 276/2003, nel momento in cui la somministrazione di lavoro è instaurata con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'ammenda di 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione.**
- **Inserito un articolo 2bis:**
 - **In deroga al divieto generale che non permette il ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che impiegano più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, il tetto è incrementato a 8 lavoratori a tempo indeterminato per le aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo, per le attività lavorative rese da:**
 - a) **titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;**
 - b) **giovani con meno di 25 anni di età (regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università);**
 - c) **persone disoccupate (art. 19 D.Lgs. 150/2015);**

d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

- Per il calcolo dei lavoratori, vengono calcolati nella misura del 75% del loro importo i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai soggetti facenti parte delle medesime categorie elencate, a patto che i prestatori stessi, all'atto della propria registrazione nella piattaforma informatica, autocertifichino la relativa condizione.**
- Per le prestazioni da rendere a favore di imprese del settore agricolo, il prestatore ha l'obbligo di autocertificare, all'interno della piattaforma informatica, di non essere stato iscritto, nell'anno precedente, negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.**
- L'erogazione, mediante la piattaforma informatica Inps, di quanto dovuto per compensare le prestazioni, può avvenire anche facendo ricorso ad un intermediario abilitato, pur confermando la responsabilità dell'utilizzatore. L'1% degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali a favore dell'Inps.**
- La trasmissione da inviare almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, deve essere comprensiva della data e dell'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, qualora si tratti di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni. La comunicazione deve contenere anche l'indicazione del compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo, benché, per il settore agricolo, le 4 ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale non superiore a 10 giorni.**
- Il pagamento del compenso al prestatore, invece che con le generali modalità, può essere effettuato (a richiesta del prestatore espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica Inps), decorsi 15 giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informatica è divenuta irrevocabile, mediante 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 carico del prestatore gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità.

- **Per ciascuna prestazione lavorativa giornaliera, per cui sia appurato l'uso delle prestazioni occasionali in violazione dei limiti previsti è prevista la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500, che però non è dovuta qualora la violazione da parte dell'imprenditore agricolo derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica Inps dai prestatori.**

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E INCREMENTO CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE CONTRATTO A TERMINE – ART. 3

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

Il Decreto in oggetto, in tema di indennità di licenziamento, aggiorna il disposto normativo presente nell'art. 3, comma 1, del D.Lgs n. 23/2015, innalzando la quota che l'impresa dovrà riconoscere obbligatoriamente al lavoratore, qualora si verifichi un procedimento espulsivo privo dei necessari estremi.

In particolare, ogni qual volta manchi in via giudiziale la totale insussistenza del fatto materiale posto a base del licenziamento, ma questo risulti allo stesso modo privo degli estremi necessari, il giudice sancirà estinto il rapporto di lavoro e condannerà, in aggiunta, il datore di lavoro al pagamento di un importo "non inferiore a sei (anziché le attuali 4) e non superiore a trentasei (anziché le attuali 24) mensilità."

Inoltre, viene introdotta un'ulteriore modifica relativamente a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 23/2015, in particolare, vengono modificati i limiti minimi e massimi per l'indennizzo previsto in caso di offerta di

conciliazione, che passa da un minimo di tre mensilità (anziché le precedenti 2) ad un massimo di ventisette (anziché le precedenti 18).

AUMENTO CONTRIBUZIONE ADDIZIONALE CONTRATTO A TERMINE

Altresì previsto l'aumento degli importi dovuti a titolo di contributo addizionale per le prestazioni di lavoro a termine.

L'art. 3, comma 2, del D.L. n. 87/2018 determina che l'importo previsto dall'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012, consistente nell'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, subisca un aumento dello 0,5% per ogni rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.

Aumenta pertanto anche, il contributo addizionale della retribuzione imponibile ai fini previdenziali a carico del datore di lavoro (attualmente pari all'1,4%), per ciascuno dei rinnovi avvenuti dal 14 luglio 2018, dello 0,5%.

L'aumento dello 0,5% si dovrà applicare per ogni rinnovo operato dopo la data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 (14 luglio 2018), a prescindere dalla data di sottoscrizione del contratto a termine.

Questo stesso incremento non trova applicazione per "(...) contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto."

MODIFICHE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

A seguito della conversione in legge del D.L. del 12 luglio 2018 n.87, sono state apportate ulteriori modifiche al testo di legge.

Nello specifico:

- **Nell'articolo 3 cc 1 e 1 bis è riportato che per scongiurare il giudizio, e ferma restando la possibilità per le parti di addivenire a ogni altra modalità di conciliazione prevista dalla legge, il datore di lavoro ha la possibilità di offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, una cifra che non determina reddito imponibile ai fini Irpef e non assoggettato a contribuzione previdenziale, di ammontare pari a una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 3 (anziché 2) e non superiore a 27 (anziché 18) mensilità, mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.**

- **Previsto un articolo 3bis:**
 - **Relativamente al triennio 2019-2021, le regioni destinano una quota delle proprie facoltà assunzionali, definita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, al potenziamento degli organici dei Centri per l'impiego, con lo scopo di garantirne la piena operatività, secondo modalità definite con accordo da concludere in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano entro il 31 marzo di ciascun anno.**

LIMITI PER DELOCALIZZAZIONE E SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE DELLE AZIENDE ASSEGNATARIE DI AIUTI DI STATO – ART. 5 E 6

Il Decreto Dignità presenta disposizioni pensate per tutelare i livelli occupazionali, contrapponendosi alla delocalizzazione (trasferimento di un'attività economica o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad un altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di un'altra impresa controllata/collegata) delle imprese, italiane ed estere, attive in Italia che godono di aiuti di Stato.

DELOCALIZZAZIONE

Nello specifico, l'art. 5 determina che le aziende italiane ed estere attive in Italia assegnatarie di un aiuto di Stato nell'ambito di svolgimento di investimenti produttivi, perdono l'incentivo nel caso in cui l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte subisca una delocalizzazione in uno Stato extra UE (esclusi gli Stati dello Spazio economico europeo) entro 5 anni dal termine dell'iniziativa agevolata.

In questa eventualità è prevista inoltre una sanzione amministrativa pecuniaria pari a due a quattro volte l'importo dell'aiuto fruito.

Il Decreto Dignità stabilisce poi che le aziende italiane ed estere attive in Italia assegnatarie di un aiuto di Stato riguardante l'attuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati, perdono il beneficio nel caso in cui l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte subisca una delocalizzazione dal sito incentivato a beneficio di un'unità produttiva sita fuori

dall'ambito territoriale del predetto luogo, entro 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato.

L'ammontare del beneficio da restituire per effetto della decadenza è incrementato di un tasso di interesse pari al TUR vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, aumentato di cinque punti percentuali (per benefici già concessi o banditi, e investimenti agevolati già avviati, prima del 14 luglio 2018 ha validità la norma previgente).

LIVELLI OCCUPAZIONALI

Nell'art. 6 si interviene invece in merito alle imprese italiane ed estere, attive in Italia, che beneficeranno, dopo il 14 luglio 2018, di misure di aiuto di Stato che prevedono la verifica dell'impatto occupazionale.

Queste aziende, nel caso in cui, prive di casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riducano i livelli occupazionali dei lavoratori all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento, perdono automaticamente il bonus con una riduzione dei livelli superiore al 10%.

La perdita del beneficio avverrà proporzionalmente alla riduzione del livello occupazionale, risultando comunque totale in caso di riduzione superiore al 50%.

MODIFICHE DOPO PASSAGGIO ALLA CAMERA

DELOCALIZZAZIONI: SANZIONI PER CHI SPOSTA L'AZIENDA ALL'ESTERO

Potenziare le misure per disincentivare le delocalizzazioni. Alle imprese destinatarie di Stato che spostano fuori dall'Unione Europea le loro attività prima che siano passati 5 anni dalla fine degli investimenti agevolati, saranno comminate sanzioni da 2 a 4 volte il beneficio ricevuto. Andrà reso anche l'incentivo, con interessi maggiorati fino a 5 punti percentuali.

MODIFICHE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

A seguito della conversione in legge del D.L. del 12 luglio 2018 n.87, sono state apportate ulteriori modifiche al testo di legge.

Nello specifico:

- **Nell'articolo 5 è previsto in aggiunta che:**
 - **L'ammontare del beneficio da rendere in conseguenza della decadenza sia, comunque, maggiorato di un interesse calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento (Tur) vigente alla data di erogazione o godimento dell'aiuto aumentato di 5 punti percentuali.**
 - **Ai fini della presente disposizione per delocalizzazione si intende il trasferimento dell'attività economica specificamente incentivata o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa che sia con essa in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'art. 2359 del Codice Civile.**
- **Nell'articolo 6:**
 - **decade dal beneficio un'impresa italiana o estera, operante nel territorio nazionale, che beneficia di misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, al di là dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, nel caso in cui riduca in misura superiore al 50% i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento. Nella conversione è aggiunto che se la riduzione di questi livelli risulta comunque superiore al 10%, il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale.**
 - **Le disposizioni trovano applicazione per i benefici concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, come anche per gli investimenti agevolati avviati, successivamente al 14 luglio 2018.**

RECUPERO IPER AMMORTAMENTO – Art. 7

L'art. 7, comma 1, DL n. 87/2018 subordina l'applicazione dell'iperammortamento ex art. 1, comma 9, Finanziaria 2017 alla condizione che i beni agevolabili siano finalizzati a strutture produttive con sede in Italia.

Secondo il comma 2 dell'art. 7 qualora ci sia cessione / delocalizzazione all'estero dei beni agevolati è previsto il disconoscimento del beneficio pari alle

maggiorazioni delle quote di ammortamento complessivamente dedotte in precedenza (niente sanzioni / interessi).

Quanto previsto dalla disciplina è valevole per gli investimenti svolti dopo la data di entrata in vigore del Decreto (14 luglio 2018).

I dettami normativi stabiliscono inoltre che, in caso di dismissione del bene agevolato, durante il godimento della maggiorazione, non è prevista la perdita delle residue quote del beneficio, purché, nello stesso periodo di realizzo, l'impresa:

- surroghi il bene originario con un bene strumentale nuovo con caratteristiche tecnologiche analoghe o superiori a quelle previste dalla Tabella A, Finanziaria 2017;

- dimostri lo svolgimento dell'investimento sostitutivo, le caratteristiche del nuovo bene e il requisito dell'interconnessione.

Qualora siano osservate queste disposizioni e il costo di acquisizione dell'investimento sostitutivo non superi il costo del bene originario, la fruizione del beneficio continua anche per quanto concerne le quote residue fino a concorrenza del costo del nuovo investimento.

MODIFICHE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

A seguito della conversione in legge del D.L. del 12 luglio 2018 n.87, sono state apportate ulteriori modifiche al testo di legge.

Nello specifico:

- **Nell'articolo 7 è previsto che: le disposizioni non trovano applicazione per gli interventi sostitutivi svolti secondo l'art. 1, cc. 35 e 36 L. 205/2017, le cui previsioni si applicano anche in caso di delocalizzazione dei beni agevolati. Comunque le disposizioni non si applicano qualora i beni agevolati costitutivamente destinati all'utilizzo in più sedi produttive e, di conseguenza, possano essere oggetto di temporaneo utilizzo anche fuori del territorio dello Stato.**

CREDITO D'IMPOSTA RICERCA E SVILUPPO – Art. 8

L'art. 3, DL n. 145/2013 prevede un credito d'imposta a beneficio delle imprese che investono in attività di ricerca e sviluppo.

Nello specifico, la lett. d) del comma 6 del citato art. 3, stabilisce che le spese che danno vita al credito d'imposta, sono quelle riguardanti competenze tecniche e privative industriali in materia di un'invenzione industriale o biotecnologica, di una topografia di prodotto a semiconduttori o di una nuova varietà vegetale anche acquisite da fonti esterne.

Suddetto articolo inoltre stabilisce la non ammissibilità dei costi sostenuti per l'acquisto dei beni immateriali di cui alla citata lett. d) derivanti da operazioni intercorse con aziende facenti parte del medesimo gruppo. Precisamente, si configurano come parte del medesimo gruppo le aziende controllate da un medesimo soggetto, controllanti o collegate ex art. 2359, C.c. inclusi i soggetti diversi dalle società di capitali.

Questa disposizione è vigente dal periodo d'imposta in corso al 14 luglio 2018 (in generale, dal 2018) anche per il calcolo dei costi ammissibili imputabili ai periodi d'imposta rilevanti per la determinazione della media di raffronto. Per gli acquisti derivanti da operazioni infragruppo intervenute nel corso dei periodi d'imposta precedenti, è confermata l'esclusione dai costi ammissibili della parte del costo d'acquisto corrispondente ai costi già precedentemente attribuiti all'azienda italiana grazie alla partecipazione ai progetti di ricerca e sviluppo relativi.

Infine il comma 3 ribadisce la condizione per cui, i costi per l'acquisto (anche in licenza d'uso) dei suddetti beni immateriali sono fondamentali per il credito d'imposta solo qualora questi beni risultino usati in maniera diretta ed esclusiva per l'adempimento di attività di ricerca sviluppo valutate rientranti nel beneficio.

ACCERTAMENTO SINTETICO / REDDITOMETRO – Art. 10

Si ricorderà che, a fronte del comma 4 dell'art. 38, DPR n. 600/73, l'Ufficio ha la facoltà di stabilire sinteticamente il reddito totale del contribuente (persona fisica) a seconda delle spese di qualsiasi genere affrontate durante il periodo d'imposta accertato.

Il comma 5 del citato art. 38 stabilisce che l'Ufficio ha la facoltà di stabilire sinteticamente il reddito totale facendo riferimento anche a determinati "elementi indicativi di capacità contributiva" (compito del MEF fissarli con apposito Decreto) da emanare con periodicità biennale.

Proprio a tal proposito il MEF ha reso disponibile il Decreto 16 settembre 2015, che descrive il "contenuto induttivo degli elementi indicativi di capacità

contributiva sulla base dei quali può essere fondata la determinazione sintetica del reddito”.

A fronte di tutto questo, l’art. 10, comma 1, D.L. n. 87/2018 determina che il Decreto testé riportato deve essere emanato a seguito delle consultazioni con l’ISTAT e le associazioni maggiormente rappresentative dei consumatori per quel che concerne la metodica di ricostruzione induttiva del reddito complessivo in base alla capacità di spesa ed alla propensione al risparmio dei contribuenti.

Il comma 2 cancella di fatto il citato DM 16 settembre 2015, con effetto a partire dal 2016. Pertanto tutto ciò che è presente in suddetto Decreto è inapplicabile ai controlli relativi al 2016 e anni successivi.

Il comma 3 esclude gli inviti a fornire dati / notizie rilevanti ai fini dell’accertamento e gli atti ex art. 38, comma 7, DPR n. 600/73 per gli anni fino al 2015. Comunque quanto previsto dal nuovo decreto è inapplicabile per gli atti già notificati e non si fa luogo al rimborso delle somme già pagate.

MODIFICHE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

A seguito della conversione in legge del D.L. del 12 luglio 2018 n.87, sono state apportate ulteriori modifiche al testo di legge.

Nello specifico:

- **Nell’articolo 10 riguardo la disposizione per cui con effetto dall’anno di imposta in corso al 31 dicembre 2016 è abrogato il D.M. Economia 16 settembre 2015, che regola l’accertamento sintetico del contribuente persona fisica sulla base di spese di qualsiasi genere sostenute nel corso del periodo di imposta accertato, è stato inserito che le disposizioni del predetto decreto terminano la loro efficacia per gli anni di imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2015 (i cui termini di decadenza spirano il 31 dicembre 2020).**

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SPESOMETRO – Art. 11

Il cosiddetto spesometro, ovvero i dati delle fatture emesse / ricevute / bollette doganali / note di variazione, introdotto dall’art. 21, DL n. 78/2010 è da comunicare telematicamente all’Agenzia delle Entrate entro l’ultimo giorno del secondo mese successivo ad ogni trimestre.

L'art. 11, comma 1, D.L. n. 87/2018 stabilisce che la comunicazione relativa al terzo trimestre 2018 è da adempiersi entro il 28 febbraio 2019 invece che entro il 30 novembre 2018.

L'art. 1-ter, comma 2, lett. a), D.L. n. 148/2017 ha previsto per i cittadini la possibilità di comunicare le informazioni semestralmente. Con questa norma, il Legislatore, al netto della cadenza trimestrale prevista dal citato art. 21, permette ai cittadini di inoltrare le informazioni fatture semestralmente.

A tal proposito, il comma 2 dell'art. 11 modifica, per i soggetti che scelgono la trasmissione semestrale, i termini di trasmissione specificando che i dati relativi:

- al primo semestre, devono essere comunicati entro il 30 settembre;
- al secondo semestre, devono essere comunicati entro il 28 febbraio.

Relativamente al 2018, quindi, il calendario dello spesometro è così individuato.

Spesometro 1 trimestre 2018	31.5.2018
Spesometro 2 trimestre 2018	
Spesometro 1 semestre 2018 (per scelta)	1.10.2018
Spesometro 3 trimestre 2018	
Spesometro 4 trimestre 2018	
Spesometro 2 semestre 2018 (per scelta)	28.2.2019

MODIFICHE DOPO PASSAGGIO ALLA CAMERA

FISCO: PIÙ TEMPO PER COMUNICAZIONE DATI SPESOMETRO

Per quanto concerne le misure riguardanti il Fisco, è stato previsto che lo Split Payment, cioè il trattenimento diretto dell'Iva da parte dello Stato nei rapporti con i suoi fornitori, sia cancellato ma solo per professionisti.

Relativamente allo spesometro è prorogata la scadenza per la comunicazione dei dati del terzo trimestre a febbraio 2019, insieme quindi all'invio dei dati del

quarto trimestre. Inoltre è inserita una revisione del redditometro, benché esso sia uno strumento di fatto già abbandonato dal Fisco.

MODIFICHE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

A seguito della conversione in legge del D.L. del 12 luglio 2018 n.87, sono state apportate ulteriori modifiche al testo di legge.

Nello specifico:

- **Nell'articolo 11 è inserito che:**
 - **I soggetti che hanno l'obbligo della comunicazione dei dati delle fatture emesse e ricevute, sono esonerati dall'obbligo di annotazione in apposito registro Iva (artt. 23 e 25 Dpr 633/1972) delle fatture emesse e ricevute.**
 - **L'obbligo per i produttori agricoli in regime di esonero ex art. 34, c. 6 DPR 633/1972 dell'invio della comunicazione annuale delle operazioni rilevanti ai fini Iva dal 1.01.2018 è abrogato.**
- **Previsto articolo 11bis, c. 1:**
 - **È abrogato il D.L. 79/2018, che prevede il differimento al 1 gennaio 2019 dell'obbligo della fattura elettronica per le cessioni di carburante per autotrazione presso gli impianti stradali di distribuzione, il cui contenuto è recepito nel nuovo provvedimento. Permane la validità degli atti e dei provvedimenti adottati e sono fatti salvi gli effetti prodottisi e i rapporti giuridici sorti sulla base del medesimo D.L. 79/2018.**
 - **Ne consegue che l'obbligo della fatturazione elettronica si applica alle fatture emesse a partire dal 1 luglio 2018 relative a:**
 - a) **cessioni di benzina o di gasolio destinati ad essere utilizzati come carburanti per motori, ad eccezione delle cessioni di carburante per autotrazione presso gli impianti stradali di distribuzione, per le quali l'obbligo si applica dal 1.01.2019;**
 - b) **prestazioni rese da soggetti subappaltatori e subcontraenti della filiera delle imprese nel quadro di un contratto di appalto di lavori, servizi o forniture stipulato con un'amministrazione pubblica.**

- **Vigente dal 1 luglio 2018 l'obbligo di dedurre esclusivamente le spese e detrarre l'Iva relativa a operazioni effettuate solo attraverso carte di credito, carte di debito o carte prepagate fornite da operatori finanziari soggetti all'obbligo di comunicazione.**
- **C'è la possibilità di adoperare, sino al 31 dicembre 2018 la scheda carburante, nel rispetto dell'obbligo di procedere con pagamenti mediante mezzi tracciabili.**

SPLIT PAYMENT – Art. 12

L'art. 12, comma 1, del Decreto Dignità inserisce il nuovo comma 1-sexies all'art. 17-ter, DPR n. 633/72 secondo cui è eliminato lo Split Payment per i compensi relativi a prestazioni di servizi assoggettati a ritenuta alla fonte a titolo d'acconto/d'imposta ex art. 25, DPR n. 600/73.

Pertanto la nuova disciplina reintroduce l'esonero dallo Split Payment per le fatture emesse da parte dei lavoratori autonomi.

La novità trova applicazione per le fatture emesse dopo il 14 luglio 2018 (data entrata in vigore del Decreto n. 87/2018).

Purché entro la stessa data non sia stata pagata la fattura, lo Split Payment si applica a quelle emesse fino al 14 luglio 2018.

MODIFICHE IN SEDE DI CONVERSIONE IN LEGGE

A seguito della conversione in legge del D.L. del 12 luglio 2018 n.87, sono state apportate ulteriori modifiche al testo di legge.

Nello specifico:

- **Previsto un articolo 12bis:**
 - **Sono applicabili anche per l'anno 2018 le disposizioni riguardo la possibilità di compensare le somme riferite a cartelle esattoriali con i crediti non prescritti, certi, liquidi ed esigibili relativi a somministrazioni, forniture, appalti e servizi, anche professionali, maturati nei confronti della pubblica amministrazione (art. 12, c. 7-bis D.L. 145/2013), con riferimento ai carichi affidati agli agenti della riscossione entro il 31.12.2017.**
 - **Possibile la compensazione mediante le modalità previste dal D.M. Economia 24.09.2014.**

SOCIETÀ SPORTIVE E DILETTANTISTICHE – ART. 13

La norma che interessa le società sportive dilettantistiche lucrative, vigente con la Legge di Bilancio 2018, è totalmente abrogata dal Decreto Dignità.

Nello specifico sono abrogati i commi da 323 a 360, i quali prevedevano che siffatte società avrebbero potuto essere ricondotte, con scopo di lucro, a SS, SNC, SAS, SPA, SAPA, SRL, a patto di rispettare determinati parametri, quali:

- denominazione statutaria;
- scopo sociale;
- amministratori e direttori tecnici.

ULTERIORI MODIFICHE COMMISSIONE ALLA CAMERA DEI DEPUTATI

Il 2 agosto il Decreto Dignità viene approvato dal primo ramo del Parlamento con 312, 190 i no, un solo astenuto. Numeri garantiti, assenze escluse, dalla fiducia al governo di due mesi fa, quando i favorevoli erano stati 350, i contrari 236, gli astenuti 35.

Durante lo svolgimento dell'ultima seduta fiume, hanno trovato approvazione numerose modifiche minori ad opera delle opposizioni, in cambio del ritiro dei numerosi emendamenti, al fine di giungere alla chiusura della discussione entro i tempi previsti.

Tra le modifiche dell'ultimo minuto si possono leggere: l'incremento delle sanzioni in caso di violazione del divieto di pubblicità per giochi e scommesse unitamente all'obbligo della scritta «Nuoce gravemente alla salute» per le slot-machine e i Gratta & Vinci, una limatura alle misure anti delocalizzazioni, con lo stop al recupero dell'iperammortamento per le aziende che usano solo temporaneamente all'estero i beni acquistati grazie all'incentivo.

COLF: MENO CONTRIBUTI SE CHI LAVORA È SOTTO I 35 ANNI

Novità per baby-sitter e badanti. Dal prossimo anno, coloro che assumeranno un collaboratore domestico di età inferiore ai 35 anni, potrà beneficiare di uno sconto sui contributi, il medesimo previsto per le aziende, prorogando gli incentivi introdotti dal precedente governo.

Viene stimato, per le famiglie, un risparmio fino a 500 euro l'anno.

Si dovrà comunque attendere un provvedimento successivo per i dettagli del meccanismo. Insomma, la novità più rilevante è che, a differenza del passato, il lavoro domestico non viene escluso.

GIOCO: DIVIETO SPOT SCOMMESSE

È previsto il divieto di pubblicità per il gioco d'azzardo. In caso di violazioni ci sarà una sanzione comminata che la Camera ha alzato dal 5 al 20% del valore del contratto. Approvato anche un emendamento Pd che inserisce l'obbligo di apporre, sui Gratta e vinci e slot-machine, la scritta «Nuoce gravemente alla salute» (analogamente a quanto tutt'ora previsto per le sigarette).

SCUOLA: CANCELLATO LIMITE DEI 36 MESI PER I PRECARI

Cancellato il tetto dei 36 mesi e proroga di un anno (30 giugno 2019) più concorso per i maestri senza laurea. Benché per tutti gli altri contratti a termine il limite si abbassa a 24 mesi, per docenti e amministrativi è cancellato totalmente. L'obiettivo è giungere ad una stabilizzazione del mondo della scuola, benché si corra il rischio di generare ulteriore precariato, incorrendo in un nuovo giudizio della Corte Ue la quale, dopo 36 mesi, obbliga all'assunzione. La questione relativa ai maestri, invece, è stata rinviata in blocco al 2019.



COORDINAMENTO NAZIONALE ASSOCIAZIONI IMPRENDITORI

VADEMECUM

Decreto Dignità

a cura del Centro Studi CNAI



www.cnai.it

CNAI

Coordinamento Nazionale Associazioni Imprenditori

Sede Nazionale

V.le Abruzzo, 225 66100 Chieti Scalo (CH)

Tel. 0871 54 00 93

cnai@cnai.it

puoi seguire CNAI su

