



## **Coordinamento Territoriale FLP**

n. 28/18

# **NOTIZIE UTILI**

### **Decreto dignità: il testo e i contenuti**

Il decreto dignità è entrato ufficialmente in vigore. Ecco il testo pubblicato in Gazzetta e una guida ai contenuti del decreto

L'entrata in vigore del Decreto Dignità il 14 luglio scorso, primo atto di Luigi Di Maio in veste di Ministro del Lavoro, è stata accompagnata da un polverone di polemiche sollevate dalla pubblicazione della relazione tecnica riguardante il provvedimento.

Ma procediamo con ordine e vediamo i contenuti del decreto e la querelle sorta a seguito della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale:

Decreto dignità in vigore

Nonostante i tafferugli e i battibecchi dei giorni scorsi seguiti alla pubblicazione del decreto legge n. 87/2018, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 161 del 13 luglio 2018 e recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", il c.d. "Decreto dignità", è entrato ufficialmente in vigore il 14 luglio 2018.

Dopo la firma del Presidente Mattarella, il provvedimento è stato assegnato alla Commissione Finanze della camera: a partire da oggi proseguirà il suo iter parlamentare e avrà 60 giorni per essere definitivamente convertito in legge.

Oltre a occuparsi con particolare attenzione e urgenza alla disciplina dei contratti di lavoro a tempo determinato, il testo non ha mancato anche di dedicarsi ad altre tematiche particolarmente sensibili per il neo ministro, ovvero la disciplina dei giochi d'azzardo e un trattamento particolarmente stringente nei confronti delle imprese, destinatarie di fondi pubblici, che delocalizzano la propria attività.

Stretta sui contratti a termine

A destare maggior attenzione sono le modifiche alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, primo tema affrontato dal decreto che dichiara battaglia ai contratti a termine rinnovati ad libitum spingendo verso una transizione a contratti stabili.

Infatti, la nuova disciplina sarà immediatamente applicabile sia ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del decreto, sia ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data. Fanno eccezione i contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni ai quali continueranno ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto.

La durata

Al contratto di lavoro subordinato, spiega il provvedimento che modifica il d.lgs. 81/2015 (c.d. Jobs Act), potrà essere apposto un termine di durata, ma non superiore a 12 mesi. Inoltre, la durata complessiva del contratto scende da 36 a 24 mesi, con possibilità di proroghe (quattro e non più cinque).

La norma segna il ritorno delle c.d. causali, ovvero particolari circostanze che dovranno indicare gli imprenditori per giustificare la prosecuzione del contratto a tempo che, come precisato, può essere liberamente prorogato solo per i primi dodici mesi.

Le condizioni

Il contratto potrà avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Niente causali, invece, per i lavoratori stagionali contrariamente a quanto si era pensato in una prima bozza.

I contributi

La stretta sui contratti a termine si rispecchia anche dal punto di vista contributivo: infatti, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione e anche al di sotto dei 12 mesi, i contributi (ex art. 2, comma 28, L. n. 92/2012) sono aumentati di 0,5 punti percentuali, sommandosi così all'1,4% che la Riforma Fornero prevede vada a finanziare l'indennità di disoccupazione NASpl.

Gli indennizzi sui licenziamenti

La normativa, inoltre, stabilisce anche che i lavoratori avranno 180 giorni di tempo (non più 120) per impugnare il contratto a tempo determinato. Inoltre, è inasprito il costo dei licenziamenti illegittimi: sono aumentati del 50%, infatti, gli indennizzi, minimi e massimi, sui licenziamenti illegittimi nei contratti a tutele crescenti. Invece che dalle 4 a 24 mensilità previste dal Jobs Act si sale alle 6 e 36 mensilità.





Addio benefici e multe alle imprese che delocalizzano

Il decreto introduce disposizioni importanti riguardanti le imprese destinatarie di aiuti di Stato e volte a contrastare le c.d. delocalizzazioni, ovvero i trasferimenti di attività economiche o di parte di esse dal sito produttivo incentivato a un altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa con la quale vi sia rapporto di controllo e collegamento.

Infatti, le imprese, italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale e che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, rischiano di decadere dal beneficio medesimo qualora spostino la loro attività fuori dall'Italia.

In particolare, l'addio ai benefici avviene qualora l'attività economica interessata dagli stessi oppure una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione Europea, a eccezione degli Stati aderenti allo Spazio economico Europeo, entro cinque anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata.

Le sanzioni amministrative

In caso di decadenza, sarà l'amministrazione titolare della misura d'aiuto a irrogare all'impresa una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da 2 a 4 volte l'importo dell'aiuto fruito.

Inoltre, l'importo del beneficio da restituire per effetto della decadenza, sarà maggiorato di un tasso di interesse pari al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, maggiorato del 5%.

Ove gli aiuti di Stato di cui abbia beneficiato l'impresa prevedono una valutazione dell'impatto occupazionale, scatta la decadenza laddove, nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento, siano ridotti i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio decadrà dallo stesso ove la riduzione superi il 10% e non sia riconducibile a giustificato motivo oggettivo.

In tal caso, la decadenza sarà disposta in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazione e sarà, invece, totale qualora la riduzione superi il 50%.

Giochi e scommesse: pubblicità vietate

Pugno duro anche per quanto riguarda le misure per il contrasto alla ludopatia: il decreto, infatti, dalla sua data di entrata in vigore, vieta qualsiasi forma di pubblicità, anche indiretta, relativa a giochi o scommesse con vincite di denaro, comunque effettuata e su qualunque mezzo, incluse manifestazioni sportive, culturali o artistiche, trasmissioni televisive o radiofoniche, stampa quotidiana e periodica, le pubblicazioni in genere, le affissioni e internet.

Dal 1° gennaio divieto di sponsorizzazioni

Dal 1° gennaio del prossimo anno, inoltre, il divieto si applicherà anche alle sponsorizzazioni di eventi, attività, manifestazioni, programmi, prodotti o servizi e a tutte le altre forme di comunicazione di contenuto promozionale, comprese le citazioni visive e acustiche e la sovraimpressione del nome, marchio, simboli, attività o prodotti.

Dal divieto sono fatti salvi solo la Lotteria Italia e le manifestazioni di sorte locali. Restano, inoltre, salvi i contratti in essere che saranno soggetti alla normativa anteriormente vigente fino alla loro scadenza e comunque per non oltre un anno data di entrata in vigore del decreto dignità.

Le sanzioni

L'inosservanza del divieto comporta sanzioni nella misura del 5% del valore della sponsorizzazione o della pubblicità e, in ogni caso, non inferiore a 50.000 per ogni violazione. Tali proventi saranno destinati ad alimentare il fondo per il contrasto al gioco d'azzardo patologico.

Per ovviare ai maggiori oneri derivanti dall'introduzione del divieto, stimati in 147 milioni di euro per l'anno 2019 e in 198 milioni di euro dall'anno 2020, si prevede una maggiorazione del prelievo erariale sulle vincite (Preu) di slot e videolotteries che passa al 19,25% e al 6,25%. Inoltre, al +0,25% dal prossimo settembre, seguirà un +0,25% aggiuntivo su entrambi dal maggio dell'anno prossimo.

Redditometro, spesometro e split payment

Il decreto si dedica anche alla semplificazione fiscale.

Revisione redditometro

In primis, viene rivisto il c.d. redditometro, ovvero lo strumento di accertamento (di fatto accantonato già da diverso tempo) con cui il Fisco è in grado di determinare il reddito e il tenore di vita dei contribuenti verificando la sua capacità di spesa tramite un'analisi di compatibilità tra entrate e uscite.

Spesometro rinviato

Una seconda modifica, invece, riguarda il c.d. spesometro, meccanismo di invio dei dati delle fatture emesse e ricevute comunicate all'Agenzia delle Entrate: in particolare, i dati relativi al terzo trimestre del 2018 potranno essere trasmessi entro il 28 febbraio 2019, la scadenza viene dunque rinviata insieme all'invio dei dati riguardanti il quarto trimestre.

### Addio split payment

Più rilevante per le casse pubbliche è la novità in materia di split payment, ovvero la c.d. scissione dei pagamenti per contrastare l'evasione, prevedendo che le pubbliche amministrazioni acquirenti di beni e servizi trattengano l'IVA presente in fattura per versarla direttamente all'Erario in luogo dei fornitori.

In particolare, il decreto dignità va espressamente ad escludere dal meccanismo dello split payment i professionisti che forniscono servizi alle amministrazioni pubbliche. Per attuare le disposizioni in materia, la Relazione tecnica al decreto stima oneri per 35 milioni per il 2018, che raddoppiano a 70 milioni per il 2019.

### Legge 104: no permessi per andare in vacanza

Abbandonare il disabile per portare in vacanza la propria famiglia costituisce un'abusiva fruizione dei permessi ex legge 104

Il lavoratore che usufruisce dei permessi di cui alla [legge 104](#) per l'assistenza di un familiare disabile deve guardarsi bene dall'utilizzarli per proprie esigenze di vacanza.

La ratio che ispira la facoltà di assentarsi dal lavoro senza perdere la retribuzione e senza intaccare le proprie ferie è infatti quella di garantire una maggiore e più proficua assistenza del disabile, anche permettendo al titolare dei permessi di ritagliarsi uno spazio per far fronte alle proprie esigenze personali.

Ciò, tuttavia, non vuol dire che sia possibile chiedere al datore di lavoro di usufruire di una giornata di permesso ex [legge 104](#) per portare in vacanza la propria famiglia e lasciare a casa l'assistito.

### Rischio licenziamento

Chi tiene una simile condotta rischia di essere licenziato per giusta causa senza poter obiettare nulla al datore di lavoro.

Basti pensare che di recente, con la sentenza numero 18293/2018 qui sotto allegata, la Corte di cassazione ha confermato in via definitiva il [licenziamento](#) di una lavoratrice che, beneficiando della [legge 104](#) per assistere la madre, si era allontanata dall'abitazione di quest'ultima e aveva approfittato di una giornata di permesso per recarsi con la propria famiglia in una nota località turistica. Si tratta infatti, come sancito nel caso di specie dal giudice di merito, di un'abusiva fruizione del permesso.

### Flessibilità

Ciò, tuttavia, non vuol dire che il lavoratore debba assistere il disabile durante tutta la giornata di permesso o necessariamente in coincidenza con l'orario in cui avrebbe dovuto essere a lavoro.

In un'altra pronuncia, la numero 213/2016, i giudici di legittimità hanno infatti chiarito anche che la necessità, sancita dalla legge, che il lavoratore che benefici dei permessi assista il familiare handicappato con continuità e in via esclusiva "va interpretata cum grano salis" e "non implica un'assistenza continuativa di 24 ore" ma un'assistenza "che sia prestata con modalità costanti e con quella flessibilità dovuta anche alle esigenze del lavoratore".

### Dipendenti pubblici: quando è vietato accettare regali

Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici concede la facoltà di accettare regalie di modico valore, al di sotto della soglia di 150 euro ma per la Cassazione a volte anche tale facoltà è negata

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di cui al D.P.R. n. 62 del 16 aprile 2013 e del precedente D.M. 28 novembre 2000, concede al pubblico funzionario la facoltà di accettare **regalie definite come di "modico" valore**, ovvero il cui valore complessivo sia contenuto al di sotto della soglia di euro 150.

### Corruzione: vietati regali di valore superiore a 150 euro

Disposizione, questa, che funge da corollario al più generale divieto di accettare regali, compensi ed altre utilità di valore superiore alla soglia così individuata, ovvero chiedere, indipendentemente dal valore complessivo, regali, compensi o altre utilità.

Ancora, i regali e le utilità comunque lecitamente ricevute, sono messe dal dipendente a disposizione dell'amministrazione di appartenenza, ed indi devolute al perseguimento di fini istituzionali.

### La posizione della Cassazione

Tuttavia, la Cassazione penale, sez. VI, con la sentenza n. 49524 del 27/10/2017 ha chiarito come la regalia di valore inferiore alla soglia normativamente stabilita nell'importo di Euro 150, non è in ogni caso ammessa laddove finalizzata alla definizione di una pratica amministrativa -in senso favorevole, o meno- al soggetto donante.

Soggetto donante, il quale, nel caso di specie (donando [buoni pasto](#) e buoni benzina), assumerà a pieno titolo la qualifica di corruttore, e parimenti, è pienamente ascrivibile al pubblico ufficiale il [reato di corruzione](#).



### Zanzariere, infissi e veneziane con Iva agevolata

La Circolare dell'Agenzia delle Entrate illustra la disciplina dei beni significativi. Tra i beni con aliquota al 10% vi sono anche le zanzariere se strutturalmente integrate con gli infissi

Chi installa le zanzariere nella propria abitazione privata, nel corso di interventi di manutenzione ordinaria o straordinaria, potrà beneficiare dell'aliquota IVA agevolata del 10 per cento.

Tuttavia, se tali dispositivi non assumono autonoma rilevanza poiché strutturalmente integrati con gli infissi, scatta la limitazione prevista per i "beni significativi". Quindi, ai fini dell'individuazione della quota parte della base imponibile soggetta ad aliquota nella misura ordinaria e della quota parte soggetta ad aliquota nella misura del 10 per cento, il valore degli infissi sarà comprensivo del valore delle zanzariere.

Ad analoga conclusione si giunge anche in caso di tapparelle e analoghi sistemi oscuranti, nonché di inferriate e grate di sicurezza.

La precisazione è stata fornita dall'Agenzia delle Entrate nella Circolare 15/E del 1 luglio 2018. Il documento illustra la disciplina dei beni significativi dopo diversi mesi dall'introduzione dell'art. 7, comma 1, lettera b), della legge n. 488/1999, introdotta dall'ultima manovra di Bilancio (art. 1, comma 19, L. n. 205/2017).

Nel dettaglio, la disposizione introdotta dalla legge di bilancio, aveva fornito un'interpretazione autentica della disciplina dei beni significativi ovvero quei beni per i quali, in via normativa è stata posta la presunzione che il loro valore assuma una certa rilevanza rispetto a quello delle forniture effettuate nell'ambito degli interventi (agevolati) di recupero del patrimonio edilizio.

### Apostrofare i dirigenti come "sordi e arroganti" non basta al licenziamento

Corte di cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 18 luglio 2018 n. 19089

Non bastano sei procedimenti disciplinari per decretare il licenziamento del lavoratore. La Cassazione con la sentenza n. 19089/18 ha precisato che delle misure inflitte al prestatore quattro avevano portato alla sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, mentre le altre due avevano decretato il licenziamento. Quest'ultimo era stato impugnato dal lavoratore a cui era stato contestato di avere apostrofato la dirigenza come "sorda e arrogante" e aveva poi indirizzato ulteriori ingiurie sempre ai medesimi soggetti.

### Consulta: illegittimità parziale dell'art. 24 del DLvo 151/2001 in materia di garanzia per la maternità

Con sentenza n. 158 del 13 luglio 2018, la Corte Costituzionale ha dichiarato la illegittimità costituzionale dell'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 151/2001 nella parte in cui non esclude dal computo dei sessanta giorni immediatamente antecedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria il periodo di congedo straordinario previsto dall'art. 42, comma 5, del decreto legislativo n. 151/2001.

### Cassazione: attività lavorativa svolta in malattia e legittimità del licenziamento

Con sentenza n. 17424 del 4 luglio 2018, la Cassazione ha affermato la illegittimità del licenziamento adottato da un datore di lavoro il quale aveva provato che durante lo stato di morbilità (assenza dal lavoro per gastroenterite) il dipendente aveva prestato la propria attività come tinteaggiature di un esterno di edificio. Secondo i giudici della Suprema Corte lo svolgimento di una attività lavorativa durante uno stato di malattia non è, automaticamente, riconducibile a l'illecito disciplinare, atteso che occorre provare che con tale attività il dipendente ha ritardato o impedito la guarigione.

### Bonus energia, verso taglio del 50%. Infissi e domotica a rischio

A rischio taglio del bonus energia sono proprio il settore dei serramenti e la domotica

La bozza di decreto del ministero dello Sviluppo economico che riguarda la riqualificazione energetica è destinata a cambiare i connotati dell'ecobonus e a dimezzare il valore della detrazione, penalizzando in particolare gli infissi e la domotica.

### AGENZIA DELLE ENTRATE: Poer con colloquio e cv Dirigenti, 100 posti

Raffica di interPELLI da settembre per 1500 quadri intermedi e cura dimagrante per il concorso dirigenti dell'Agenzia delle entrate: le posizioni infatti oggetto del concorso passeranno, infatti, da 300 a 100. Sono queste le ultime novità illustrate ai sindacati dall'Agenzia delle entrate. Soprattutto sui quadri intermedi (Poer) cambia il metodo di selezione sarà ridotto a colloquio e analisi del curriculum.

Dopo il rinvio alla Corte Costituzionale per le POT si rischia che anche queste figure apicali delle Agenzie possano fare la stessa fine dei dirigenti incaricati.