

A tutti i clienti  
in indirizzo

Circolare n. 37/2018



## [CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Settembre 2018]

### DECRETO DIGNITA'

(L. 96 del 09.08.2018 - G.U. n. 186 del 12.08.2018)



Nella Gazzetta Ufficiale dello scorso 12 agosto è stata pubblicata la L. 96/2018 di conversione del c.d. Decreto Dignità (D.L. 87/2018) nel quale sono contenute misure: a contrasto del precariato e della delocalizzazione delle imprese, in materia di semplificazione fiscale e a tutela del consumatore attraverso l'introduzione del divieto di pubblicità per giochi e scommesse.

Di seguito evidenziamo, in attesa delle dovute circolari esplicative, le novità in tema di rapporto di lavoro:

**CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE:** per i contratti di lavoro a tempo determinato, sottoscritti successivamente all'entrata in vigore del presente decreto (12.08.2018) e per i contratti di lavoro a tempo determinato rinnovati o prorogati successivamente alla data del 31 ottobre 2018, la durata massima complessiva del contratto passa da 36 a 24 mesi, il numero di proroghe da 5 a 4 e il contributo addizionale dell'1,4% è aumentato, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico, dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo.

Infine, il termine iniziale non potrà avere durata superiore a 12 mesi e, qualora a seguito di proroghe venga superato questo limite, sarà necessaria la presenza e l'indicazione di specifiche condizioni a) temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, oppure b) sostitutive, oppure c) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.



Circolare SETTEMBRE 2018  
Pag. 1

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 - 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - [studiotozzi@tin.it](mailto:studiotozzi@tin.it) - sito: [www.studiotozzisas.it](http://www.studiotozzisas.it)

# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

---

Restano esclusi i contratti per attività stagionali i quali, pertanto, potranno essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle suddette causali.

Le condizioni di cui sopra saranno necessarie anche a seguito di rinnovo (indipendentemente dal raggiungimento o meno della soglia dei 12 mesi).

L' assenza delle causali, ove richieste, comporta la trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di dodici mesi in caso di proroghe ovvero immediatamente in caso di rinnovo.

Salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore e fermo restando il preesistente limite del 20% (salvo diversa disposizione del contratto collettivo) per la stipula di contratti a tempo determinato, il numero dei lavoratori assunti complessivamente con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato non può 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 (con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5; nel caso di inizio dell' attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipula del contratto di somministrazione di lavoro).

É in ogni caso esente da 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 ai sensi della normativa vigente.

Somministrazione fraudolenta: quando la somministrazione di lavoro è posta in essere 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

**TUTELE CRESCENTI:** l'indennità prevista in caso di licenziamento illegittimo di un lavoratore a tempo indeterminato soggetto al regime delle tutele crescenti viene elevata passando da un minimo di 6 mensilità (in precedenza 4) ad un massimo di 36 mensilità (in precedenza 24).

**PRESTAZIONI OCCASIONALI:** le aziende alberghiere e le strutture ricettive che hanno alle dipendenze fino a 8 lavoratori (invece che 5, limite previsto per la generalità dei datori di lavoro) possono utilizzare le prestazioni occasionali (c.d. voucher) nei confronti dei seguenti soggetti:



- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se 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;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito

## **PAGAMENTO RETRIBUZIONI**

**(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 6201 del 16.07.2018)**

Come anticipato nelle nostre precedenti comunicazioni, con la presente siamo a ricordare che a decorrere dall'01.07.2018 le retribuzioni, compresi eventuali acconti o anticipi, non possono più essere pagate utilizzando contanti ma deve essere esclusivamente utilizzato uno dei seguenti mezzi:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;
- b) strumenti di pagamento elettronico;
- c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.

Restano esclusi i rapporti di lavoro domestico, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini e i rapporti autonomi di natura occasionale.

Resta altresì esclusa, come da precisazione dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro, la corresponsione di somme erogate a diverso titolo, quali anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (es rimborso spese viaggio, vitto, alloggio).

La violazione del suddetto divieto è punita con la sanzione amministrativa da un minimo di €. 1.000,00 a un massimo di €. 5.000,00.

Il regime sanzionatorio deve essere riferito alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro e, pertanto, la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione ma verrà moltiplicata per il numero di mensilità per cui si è protratto l'illecito.



## QUIR

(INPS, Messaggio n. 2791 del 10.07.2018)

Con il messaggio in esame, l' INPS fornisce indicazioni operative relativamente al termine del periodo sperimentale (01.06.2015 – 30.06.2018) ove era possibile, per i lavoratori dipendenti del settore privato, richiedere al datore di lavoro la liquidazione della quota maturanda del TFR (c.d. QuIR).

Infatti, non essendo stato adottato dal legislatore alcun provvedimento di proroga o reiterazione della suddetta disposizione normativa, a decorrere dal periodo di paga luglio 2018 i datori di lavoro non dovranno più erogare in busta paga la quota maturanda di trattamento di fine rapporto per i dipendenti che ne abbiano fatto richiesta.

Pertanto, venuto meno l'obbligo di erogazione della quota di trattamento di fine rapporto in busta paga, i datori di lavoro interessati procederanno al ripristino dell'assetto previgente nel rispetto sia degli obblighi di legge in materia di TFR che delle scelte operate dai lavoratori in ordine alla sua destinazione:

- a) accantonamento in azienda;
- b) versamento al Fondo di tesoreria;
- c) versamento alla forma pensionistica complementare.

## APPALTI ILLECITI E INADEMPIENZE RETRIBUTIVE E CONTRIBUTIVE

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 10 del 11.07.2018)



L' Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto fornendo chiarimenti in relazione agli **appalti illeciti e alle conseguenti inadempienze retributive e contributive**: nell' eventualità che, nell'ambito di un appalto non genuino, siano riscontrate inadempienze retributive e contributive nei confronti dei lavoratori impiegati nell'esecuzione dell'appalto è emersa la necessità sia di chiarire come debba essere calcolata la contribuzione e la retribuzione dovuta che di individuare le modalità da seguire per il relativo recupero nei confronti degli operatori economici interessati.

In assenza della costituzione del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore, per effetto del mancato esercizio dell'azione in tal senso da parte del lavoratore, il provvedimento di diffida accertativa sarà adottato nei confronti dello

pseudo appaltatore relativamente alle retribuzioni non correttamente corrisposte con riferimento al CCNL dallo stesso applicato.

Sul piano invece del recupero contributivo, lo stesso non può ritenersi condizionato dalla scelta del lavoratore di adire l'Autorità Giudiziaria per ottenere il riconoscimento del rapporto di lavoro in capo all'utilizzatore.

Infatti, in ambito previdenziale vale il principio secondo cui l'unico rapporto di lavoro rilevante verso l'ente previdenziale è quello intercorrente con il datore di lavoro effettivo.

Ne consegue che gli obblighi in materia di assicurazioni sociali gravano interamente sull'utilizzatore ed il personale ispettivo procederà alla determinazione dell'imponibile contributivo dovuto per il periodo di esecuzione dell'appalto avendo riguardo al CCNL applicabile al committente e al conseguente recupero nei confronti dello stesso (fatti salvi i pagamenti effettuati dallo pseudo appaltatore).

Pertanto, solamente qualora non vada a buon fine il recupero contributivo nei confronti del committente/utilizzatore, l'ammontare dei contributi sarà richiesto allo pseudo appaltatore.

Resta inteso che tali principi trovano applicazione in relazione all'intera filiera degli appalti ivi compresi i casi di affidamento dell'esecuzione dell'appalto da parte del consorzio a società consorziate.

## **INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI**

**(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 20976 del 08.09.2017, 22375 del 26.09.2017, 22913 del 29.09.2017, 25143 del 24.10.2017, 24882 del 20.10.2017 e 25762 del 30.10.2017)**



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- la quietanza a saldo sottoscritta dal lavoratore ove contenga una dichiarazione di rinuncia riferita, in termini generici, ad una serie di titoli in astratto ipotizzabili in relazione alla prestazione di lavoro subordinato e alla conclusione del relativo rapporto, può assumere il valore di rinuncia o di transazione alla condizione che risulti accertato, sulla base dell'interpretazione del documento o per il concorso di altre specifiche circostanze altrimenti desumibili, che essa sia stata rilasciata con la consapevolezza di diritti determinati od obiettivamente determinabili e con il cosciente intento di abdicarvi o di transigere sui medesimi; infatti,

enunciazioni di tal genere sono assimilabili alle clausole di stile e non sono sufficienti di per sé a comprovare l'effettiva sussistenza di una volontà dispositiva dell'interessato;

- non integra giusta causa o giustificato motivo soggettivo di licenziamento la condotta del lavoratore che denunci all'autorità giudiziaria competente fatti di reato commessi dal datore di lavoro, a meno che non risulti il carattere calunnioso della denuncia o la consapevolezza della insussistenza dell'illecito, e sempre che il lavoratore si sia astenuto da iniziative volte a dare pubblicità a quanto portato a conoscenza delle autorità competenti.

E' di per sé sola irrilevante la circostanza che la denuncia si riveli infondata e che il procedimento penale venga definito con la archiviazione della "notitia criminis" o con la sentenza di assoluzione, trattandosi di circostanze non sufficienti a dimostrare il carattere calunnioso della denuncia stessa;

- a differenza di quanto avviene per i licenziamenti, per le dimissioni entro l'anno dal matrimonio la presunzione di non spontaneità costituisce la ratio di una diversa disciplina, caratterizzata dalla validità delle stesse se confermate entro un mese davanti all'Ufficio del lavoro, con la conseguenza che, mentre la nullità del licenziamento comporta l'obbligo per il datore di lavoro di corresponsione delle retribuzioni alla dipendente allontanata dal lavoro sino alla riammissione in servizio, in caso di dimissioni non confermate, la dipendente allontanata dal lavoro ha diritto alle retribuzioni soltanto dal momento in cui, facendo valere la nullità del recesso e la perdurante validità del rapporto di lavoro, offra nuovamente la propria prestazione;
- in tema di licenziamento per giusta causa, quando vengono contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, non occorre che l'esistenza della giusta causa idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice, nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento del datore di lavoro, individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di grave inadempimento richiesto dall'art. 2119 c.c.;
- in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la soppressione del posto di lavoro deve essere riferibile, sul piano causale, a progetti o scelte datoriali, non sindacabili in sede giudiziale quanto ai profili di congruità e opportunità, purché connotati da effettività e assenza di simulazione diretti a incidere sulla struttura e sulla organizzazione dell'impresa, ovvero sui suoi processi produttivi, senza che il datore debba necessariamente provare anche un andamento economico negativo dell'azienda, essendo sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, comprese quelle dirette ad una

migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività, determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di un'individuata posizione lavorativa;

- qualora il licenziamento sia intimato per giusta causa, consistente non in un fatto singolo ma in una pluralità di fatti, ciascuno di essi autonomamente costituisce una base idonea per giustificare la sanzione, a meno che colui che ne abbia interesse non provi che solo presi in considerazione congiuntamente, per la loro gravità complessiva, essi sono tali da non consentire la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto di lavoro; ne consegue che, salvo questo specifico caso, ove nel giudizio di merito emerga l'infondatezza di uno o più degli addebiti contestati, gli addebiti residui conservano la loro astratta idoneità a giustificare il licenziamento.

## NOVITA' LAVORO

**(Ministero del Lavoro, Decreti Ministeriali del 10.04.2018 (G.U. n. 162 del 14.07.2018) e 19.07.2018 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 6316 del 18.07.2018 INPS, Messaggio n. 3114 del 07.08.2018 – INAIL, Sito Internet)**

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Il Ministero del Lavoro ha definito il significato di "offerta di lavoro congrua" e ha rivalutato con decorrenza 01.07.2018 le prestazioni economiche per danno biologico.
- L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti relativamente al regime sanzionatorio per l' omessa assunzione di soggetti disabili o appartenenti alle categorie protette.
- L' INPS ha fornito chiarimenti relativamente alle modalità di fruizione dei permessi di cui alla L. 104/1992 e al congedo straordinario di cui al D.Lgs. 151/2001.
- L' INAIL ha pubblicato il nuovo modello OT24 che dovrà essere utilizzato per le istanze che saranno presentate nel 2019 (attualmente la scadenza è prevista per il 28.02.2019).

Si ritiene altresì doveroso evidenziare che in data 24.07.2018 il Consiglio dei Ministri ha approvato il c.d. "**Decreto Milleproroghe**".

## TUR



# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

*Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi*

## **(BCE, Comunicato stampa del 26.07.2018)**

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%. Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

## **COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.**

L' Istat ha reso noti i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15 giugno 2018 al 14 luglio 2018 e dal 15 luglio 2018 al 14 agosto 2018.

I coefficienti sono rispettivamente pari a 1,566024% e a 1,913576%.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

**Studio Tozzi & C. S.a.s.**



Circolare SETTEMBRE 2018  
Pag. 8

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - [studiotozzi@tin.it](mailto:studiotozzi@tin.it) – sito: [www.studiotozzisas.it](http://www.studiotozzisas.it)