

NOTIZIARIO N. 20 – 18 SETTEMBRE 2019

confimiromagna
Associazione Imprese Manifatturiere

Giovedì 3 ottobre 2019 | h 14.30 - 18.00

CUBE Hotel Via L. Masotti, 2 | Ravenna

"DECRETO CRESCITA 2019 E ALTRE NOVITÀ FISCALI"

Seminario tecnico

pag. 3

FISCALE

- ◆ Scontrini elettronici e la gestione dei resi.

pag. 4

FORMAZIONE

sviluppo pmi

 **Fondimpresa - Fondirigenti: utilizzo risorse accantonate in scadenza al 31 dicembre 2019.**

pag. 6

- ◆ La gestione amministrativa del personale. pag. 7
- ◆ Inconfermes 2020 – Sede Cesena. pag. 9
- ◆ Inconfermes 2020 – Sede Ravenna. pag. 10
- ◆ Tecnico superiore per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC. pag. 11
- ◆ Star bene lavorando: buone pratiche per un benessere lavorativo duraturo e concreto. pag. 13
- ◆ Scheda di iscrizione. pag. 15

SINDACALE E PREVIDENZIALE

- ◆ Assunzione, con contratto a tempo pieno e indeterminato, dei beneficiari del «reddito di cittadinanza»: circolare INPS sugli incentivi per i datori di lavoro. pag. 17
- ◆ Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva: chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. pag. 32
- ◆ Compatibilità tra cariche nelle società di capitali e lavoro subordinato: precisazioni INPS. pag. 41
- ◆ Contratti collettivi di secondo livello: valido il solo deposito con la procedura informatica dedicata dal 15 settembre 2019 – nota della sede di Ravenna dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro. pag. 45
- ◆ Contratto a tempo determinato e rinnovi post 13 luglio 2018: istruzioni INPS per il versamento dell'aumento (previsto dal cosiddetto «decreto dignità») del contributo addizionale Naspi. pag. 49
- ◆ Fondo di tesoreria INPS: istruzioni operative per la gestione delle domande di rimborso del Tfr versato in assenza dei presupposti. pag. 53
- ◆ Pensione quota 100: chiarimenti INPS in materia di incumulabilità con i redditi da lavoro. pag. 61
- ◆ Prescrizione dei crediti iscritti a ruolo: chiarimenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. pag. 65
- ◆ Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2019. pag. 66

DECRETO CRESCITA 2019 E ALTRE NOVITA' FISCALI

Novità del decreto crescita

Il punto su super e iper ammortamento
Novità Sabatini e le altre agevolazioni
Trasparenza contributi pubblici
Rafforzamento deduzione IMU immobili strumentali
La revisione della "mini Ires"
Altre novità settore immobiliare
Il ravvedimento operoso parziale
Scadenze versamenti e dichiarativi
Novità per Li.pe, dichiarazioni d'intento, tenuta registri contabili, ecc
Commercio elettronico attraverso i marketplaces

SEMINARIO TECNICO

Gli Indicatori Sintetici di Affidabilità (ISA)

La pagella fiscale, effetti
I chiarimenti dell'AdE

Altre novità

I nuovi limiti dell'organo di controllo per le SRL
Le novità 2020 per la prova delle cessioni intracomunitarie beni
I buoni corrispettivo (voucher) e i primi chiarimenti dell'AdE

Fatturazione elettronica e corrispettivi telematici

Circolare n.14/E e Faq AdE: il punto sui chiarimenti (data fattura, reverse, depositi, ecc)
Le scelte di ottobre per la consultazione delle FE
Disposizioni transitorie e chiarimenti in materia di Registratori telematici e documento commerciale

Relatore

Francesco Zuech Responsabile Ufficio fiscale Confimi Vicenza
Coordinamento fiscale Confimi Industria

Giovedì 3 ottobre 2019 | h 14.30 - 18.00

CUBE Hotel Via L. Masotti, 2 | Ravenna

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE

(inviare la presente scheda entro **martedì 1 ottobre** a ceccarelli@confimiromagna.it)

Nome _____ Cognome _____
Azienda _____ P. IVA _____
Indirizzo _____ CAP _____ CITTA' _____
Cod. SDI _____ PEC _____ E-mail _____

- ASSOCIATO CONFIMI **GRATUITO**
 NON ASSOCIATO € 70,00 + IVA a partecipante (dal 2° partecipante sconto 10%)

All'atto dell'iscrizione allegare copia della disposizione di bonifico a favore di Api Servizi Ravenna Srl da effettuare su 'La BCC' IBAN: IT50B 08542 13104 022000084600
Seguirà l'emissione della fattura.

I dati raccolti saranno trattati conformemente a quanto previsto dal **GDPR UE 2016/679**.
Per consultare l'informativa completa è possibile collegarsi al sito
www.confimiromagna.it/privacy-policy

si ringrazia

OGGETTO: SCONTRINI ELETTRONICI E LA GESTIONE DEI RESI

Riferimenti: **DL 23.10.2018 n. 119, convertito in Legge 17.12.2018 n. 136**
DLgs. 05.08.2015 n. 127 – D.L. 34/2019 (in corso di conversione)
Agenzia delle Entrate – principio di diritto n. 21 del 1/8/2019
Risoluzioni n. 154/2001 e 219/2003

Dall'1/7/2019 gli esercenti l'attività di commercio al dettaglio e attività assimilate, con volume d'affari (2018) superiore a 400 mila euro sono tenuti al rilascio alla memorizzazione e alla trasmissione telematica dei corrispettivi all'Agenzia delle Entrate. In questa fase di avvio del nuovo adempimento sono emersi dubbi sul comportamento da tenere nel caso di reso da parte del cliente. Con il principio di diritto n. 21 dell'1/8/2019 l'Agenzia delle Entrate ha fornito le proprie indicazioni in merito.

LO SCONTRINO ELETTRONICO E LA DOCUMENTAZIONE DELL'ACQUISTO

Dall'1/7/2019, per gli esercenti di attività di commercio al dettaglio e attività assimilate con volume d'affari (2018) superiore a 400.000,00 euro, la memorizzazione elettronica e la trasmissione telematica hanno sostituito l'assolvimento dell'obbligo di certificazione fiscale dei corrispettivi mediante il rilascio di scontrino o ricevuta fiscali.

Al cliente viene rilasciato un documento commerciale al posto dello scontrino o della ricevuta fiscale, a meno che non venga richiesta espressamente la fattura.

I RESI IN VIGENZA DELLO SCONTRINO O DELLA RICEVUTA FISCALE

Con le risoluzioni 5/10/2001 n. 154 e 5/12/2003 n. 219, sono state fornite le istruzioni sul trattamento da tenere qualora venga riconosciuta alla clientela la facoltà di restituire la merce entro trenta giorni.

Nei predetti documenti sono indicate le procedure da seguire nella gestione dei resi o delle sostituzioni, considerando "anche" l'ipotesi del rilascio di un buono a favore del cliente per l'esecuzione di futuri acquisti o la restituzione della somma pagata.

LA GESTIONE DEI RESI IN PRESENZA DELLO SCONTRINO ELETTRONICO

Nel principio di Diritto 21 dell'1/8/2019 l'Agenzia delle Entrate afferma che le procedure indicate nelle risoluzioni 154/2001 e 219/2003 restano applicabili anche al documento commerciale (attuale sostituto dello scontrino fiscale), laddove la procedura di rettifica dell'IVA sia in grado di offrire idonee garanzie in merito alla certezza dell'operazione di reso.

Per l'Agenzia delle Entrate, la procedura di reso offre le predette garanzie quando è in grado di fornire tutti quegli elementi che servono a correlare la restituzione del bene ai documenti probanti l'acquisto originario, quali:

- le generalità del soggetto acquirente;
- l'ammontare del prezzo rimborsato;
- i dati di riferimento del documento certificativo dell'operazione originaria;

-
- il numero di identificazione attribuito alla pratica di reso, che deve essere riportato su ogni documento emesso per certificare il rimborso.

Ulteriore supporto viene individuato nelle scritture ausiliarie di magazzino (se esistenti, in base alle caratteristiche del contribuente), che consentono di conoscere la movimentazione fisica del bene reinserito nel circuito di vendita.

In pratica, con la documentazione indicata, l’Agenzia richiama le informazioni di solito desumibili dal contenuto della fattura e della nota di credito.

A cura Studio Consulenti Associati – Ravenna
www.consulentiassociati.ra.it

La presente circolare contiene informazioni di carattere generale sugli argomenti trattati, che non sono da considerare esaustive o sufficienti al fine di adottare decisioni, né possono altresì essere sostitutive della consulenza professionale. Lo Studio Consulenti Associati non può essere ritenuto responsabile per eventuali danni derivanti da decisioni adottate o non adottate utilizzando le informazioni contenute nella presente circolare.

OGGETTO: **FONDIMPRESA - FONDIRIGENTI**
UTILIZZO RISORSE ACCANTONATE IN SCADENZA AL 31 DICEMBRE 2019

Approssimandosi la scadenza del 31 dicembre, segnaliamo alle Aziende aderenti a **Fondimpresa** e a **Fondirigenti** che i Regolamenti dei due Fondi, autorizzati dal Ministero del Lavoro, prevedono che **le risorse in scadenza al secondo anno successivo a quello di accumulo** vengano **prelevate** dal “Conto formazione” aziendale e non saranno più nella disponibilità diretta dell’Azienda.

Rammentiamo che i Fondi Paritetici Interprofessionali finanziano quei piani formativi aziendali, settoriali e/o territoriali, che le imprese in forma singola o associata intendono realizzare per i propri dipendenti.

Pertanto invitiamo le aziende aderenti ai due Fondi **a prendere visione delle risorse in scadenza** al 31 dicembre prossimo, al fine di poter presentare, entro tale data, un piano formativo che possa rispondere ai fabbisogni di formazione aziendale da realizzare nel 2020.

Sviluppo PMI è a disposizione di tutte le aziende che necessitino di **supporto** nell’analisi dei fabbisogni, nella pianificazione dell’attività formativa, nella progettazione, gestione e rendicontazione delle attività.

Per info:

- Dott.ssa Silvia Baldini (sbaldini@sviluppopmi.com , tel 0544 280280- sede di Ravenna, via Maestri del Lavoro 42f);
- Dott.ssa Valentina Balzano (vbalzano@sviluppopmi.com , tel. 0547 1871005- sede di Cesena, via Cerchia di San Giorgio 145).

La gestione amministrativa del personale

OBIETTIVI

Il corso garantisce la formazione indispensabile a poter affrontare con sicurezza ed autonomia le attività di **front-office** verso i dipendenti ed interagire con cognizione verso chi elabora gli **stipendi** esternamente all'azienda. Saranno inoltre trattati i **principali istituti contrattuali** (ferie, permessi, malattia, maternità) sia sotto l'aspetto giuridico normativo che economico.

CONTENUTI

MODULO 1

Gli Elementi di base ed elementi variabili della retribuzione del lavoratore in busta paga

- La composizione della retribuzione base
- Il calcolo della retribuzione in busta paga: la retribuzione oraria e la retribuzione mensilizzata
- Le mensilità aggiuntive: tredicesima e quattordicesima
- Superminimo e assorbibilità
- Lavoro straordinario e lavoro notturno
- Maggiorazione per lavoro notturno, a turni e festivo
- La gestione delle trasferte
- Le indennità modali nel calcolo della retribuzione
- Finge benefits e welfare: la gestione in busta paga
- Esercitazioni pratiche

Durata: 16 ore

Date di svolgimento: 8 e 15 Ottobre 2019 orario 9.00-13.00/14.00-18.00

MODULO 2

Le assenze tutelate

- La malattia: la certificazione medica, tutele ed obblighi del lavoratore; trattamento economico. Inps
- La maternità ed i congedi parentali: il congedo di maternità e paternità; il trattamento economico; il congedo parentale
- L'infortunio del lavoratore: l'infortunio sul lavoro; l'infortunio del lavoratore: aspetti generali, aspetti economici; la denuncia di infortunio

Durata: 8 ore

Date di svolgimento: 24 Ottobre 2019 orario 9.00-13.00/14.00-18.00

MODULO 3

La contribuzione previdenziale e la gestione in busta paga. La procedura UNIAMENS ed il versamento dei contributi INPS

- Assicurazioni sociali
- Retribuzione imponibile
- Minimale contributivo
- Le aliquote contributive
- Riduzione contributive e regimi agevolati
- Il sistema di versamento dei contributi INPS
- Il sistema UNIAMENS
- Le operazioni di conguaglio

Durata: 8 ore

Date di svolgimento: 29 Ottobre 2019 orario 9.00-13.00/14.00-18.00

sviluppo pmi srl

Via Maestri del Lavoro, 42/f

48124 Ravenna (Frazione Fornace Zarattini)

tel. 0544 280280 • fax 0544 270210

info@sviluppopmi.com • www.sviluppopmi.com

Registro Imprese Ravenna, C.F. e P. IVA: 02450600396

Capitale Sociale € 30.000,00 i.v.

MODULO 4

La gestione degli adempimenti fiscali mensili ed annuali

- Principi generali: l'imposta ed il sostituto d'imposta
- Il reddito di lavoro dipendente. Definizione e reddito imponibile
- La tassazione ordinaria: modalità di calcolo dell'imposta
- Scaglioni IRPEF, detrazioni fiscali
- La tassazione separata
- I modelli F24: modalità di compilazione e presentazione
- Il conguaglio di fine anno o di fine rapporto
- L'addizionale regionale e comunale
- Certificazioni Redditi corrisposti_CU
- Dichiarazione sostituti d'imposta_Modello 770
- TFR_Trattamento di fine rapporto e Previdenza complementare

Durata: 12 ore

Date di svolgimento: 7 Novembre 2019 (9.00-13.00/14.00-18.00) e 12 Novembre (9-13)

DEDICATO A

Impiegati amministrativi, addetti alla gestione amministrativa del personale

QUOTE DI PARTECIPAZIONE

Percorso intero - 4 moduli - € 900,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
Percorso intero - 4 moduli - € 1080,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 1 - € 400,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 1 - € 480,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 2 - € 200,00+IVA per aziende **associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 2 - € 240,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 3 - € 200,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 3 - € 240,00+IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

MODULO 4 - € 300,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA
MODULO 4 - € 360,00+ IVA per aziende **non associate** CONFIMI ROMAGNA

Per iscrizioni multiple **sconto del 15% dal secondo iscritto.**
Sconto 10% per le iscrizioni pervenute **entro il 19 Settembre 2019**

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL - Via Maestri del lavoro 42/F - 48124 Fornace Zarattini - (RA)

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

Incontermes 2020®

I termini di resa Incoterms sono volti a dare esatta definizione alla ripartizione di: spese di trasporto, rischi di trasporto, consegna delle merci al vettore, obblighi assicurativi, obblighi doganali, documentazione di trasporto, esportazione ed importazione. Tali termini hanno ricadute sulla prova di avvenuta esportazione, non imponibilità IVA, dichiarazioni doganali anche alla luce del nuovo codice unionale del 2016.

OBIETTIVI

Identificare il ruolo di compratore e venditore, nonché implicazioni delle parti a livello internazionale alla luce della Convenzione di Vienna del 1980 (CISG)
Valutare le diverse obbligazioni delle parti nelle diverse versioni di Incontermes
Valutare le esigenze dell'esportatore e dell'importatore ai fini di redigere un contratto di compravendita (clausole generali e speciali) in relazione alle obbligazioni in termini di resa, pagamenti e della modalità di trasporto
L'adempimento alle obbligazioni dettate dalle regole Incoterms®

CONTENUTI**

- La struttura dei termini di resa internazionali Incoterms®
- Incoterms® e trasferimento di proprietà
- Struttura delle obbligazioni
- Analisi degli acronimi ed indicazione delle principali differenze
- Gli obblighi assicurativi (Institute Cargo Clauses (LMA/IUA 2009))
- Gli obblighi di sicurezza
- Incoterms e crediti documentali

**Programma soggetto a cambiamenti alla luce delle eventuali novità che verranno introdotte prima dell'inizio del corso

DURATA:

7 ore

DESTINATARI

Addetti alla logistica, al commerciale estero, all'ufficio acquisti ed impiegati amministrativi.

DATA DI SVOLGIMENTO:

6 Novembre 2019 (9.00-17.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

€ 200,00+iva per aziende associate Confimi Romagna

€ 240,00+iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Via Cerchia di San Giorgio, 145 – Cesena - (FC)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

Incontermes 2020®

I termini di resa Incoterms sono volti a dare esatta definizione alla ripartizione di: spese di trasporto, rischi di trasporto, consegna delle merci al vettore, obblighi assicurativi, obblighi doganali, documentazione di trasporto, esportazione ed importazione. Tali termini hanno ricadute sulla prova di avvenuta esportazione, non imponibilità IVA, dichiarazioni doganali anche alla luce del nuovo codice unionale del 2016.

OBIETTIVI

Identificare il ruolo di compratore e venditore, nonché implicazioni delle parti a livello internazionale alla luce della Convenzione di Vienna del 1980 (CISG)

Valutare le diverse obbligazioni delle parti nelle diverse versioni di Incontermes

Valutare le esigenze dell'esportatore e dell'importatore ai fini di redigere un contratto di compravendita (clausole generali e speciali) in relazione alle obbligazioni in termini di resa, pagamenti e della modalità di trasporto

L'adempimento alle obbligazioni dettate dalle regole Incoterms®

CONTENUTI**

- La struttura dei termini di resa internazionali Incoterms®
- Incoterms® e trasferimento di proprietà
- Struttura delle obbligazioni
- Analisi degli acronimi ed indicazione delle principali differenze
- Gli obblighi assicurativi (Institute Cargo Clauses (LMA/IUA 2009))
- Gli obblighi di sicurezza
- Incoterms e crediti documentali

**Programma soggetto a cambiamenti alla luce delle eventuali novità che verranno introdotte prima dell'inizio del corso

DURATA:

7 ore

DESTINATARI

Addetti alla logistica, al commerciale estero, all'ufficio acquisti ed impiegati amministrativi.

DATA DI SVOLGIMENTO:

30 Ottobre 2019 (9.00-17.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

€ 200,00+iva per aziende associate Confimi Romagna

€ 240,00+iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

SVILUPPO PMI SRL – Maestri del Lavoro, 42/F – Fornace Zarattini - (RA)

INFO

Simona Facchini– sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280



ISTRUZIONE E FORMAZIONE TECNICA SUPERIORE OFFERTA FORMATIVA 2019/2020

Tecnico superiore per l'automazione industriale specializzato in manutenzione e programmazione PLC Ravenna

Specializzazione tecnica nazionale	Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali
Descrizione del profilo	Il tecnico per l'automazione industriale possiede competenze che sono sintesi di quelle proprie dei settori meccanico, elettrico, elettronico ed informatico. La preparazione culturale di base e la formazione tecnico-scientifica gli consentono di intervenire sia in fase di progettazione che di gestione diretta di macchine ed impianti automatizzati, così come di verificare la conformità del prodotto rispetto agli standard attesi, intervenendo, in caso di anomalie, con correttivi nella produzione e/o nella progettazione. La capacità di operare con le diverse tecnologie dell'automazione industriale e la flessibilità dei ruoli ricoperti consentono la possibilità di impiego in settori organizzativi e produttivi diversificati.
Contenuti del percorso	Accoglienza ed orientamento, sicurezza sul lavoro, diritto e doveri dei lavoratori, organizzazione aziendale, lingua inglese, elementi di algebra e studi di funzione, elementi di informatica industriale, elementi di disegno meccanico e progettazione assistita, elettronica ed elettrotecnica di base, trasduttori e dispositivi di comando, motion control, controllori programmabili ed interfacciamento ai sistemi flessibili di produzione, robotica industriale, malfunzionamento HD e SW, progettazione elettrica, oleodinamica e pneumatica, HMI, visita guidata transnazionalità.
Sede di svolgimento	Ravenna, Via Maestri del Lavoro 42/F, Fornace Zarattini, presso Sviluppo PMI Srl Ravenna, Via Umago 18, presso Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari
Durata e periodo di svolgimento	800 ore di cui 240 di stage Novembre 2019 – luglio 2020
Numero partecipanti	20
Attestato rilasciato	Al termine del percorso, previo superamento dell'esame finale, sarà rilasciato un Certificato di specializzazione tecnica superiore in Tecniche di installazione e manutenzione di impianti civili e industriali
Destinatari e requisiti d'accesso	Giovani e adulti, non occupati o occupati, residenti o domiciliati in Regione Emilia Romagna, in possesso del diploma di istruzione secondaria superiore. L'accesso è consentito anche a coloro che sono stati ammessi al quinto anno dei percorsi liceali e a coloro che sono in possesso del diploma professionale conseguito in esito ai percorsi di quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale (Operatore meccanico e Operatore meccanico di sistemi). Inoltre, possono accedere anche persone non diplomate, previo accertamento delle competenze acquisite in precedenti percorsi di istruzione, formazione e lavoro.



	<p>I partecipanti devono dimostrare di possedere le seguenti conoscenze e competenze di base, trasversali e tecnico professionali:</p> <p>Competenze di Base: conoscenza della lingua inglese livello A2; conoscenza sull'utilizzo del pc sulla gestione dei software applicativi più tradizionali; Conoscenza del disegno tecnico CAD-AUTOCAD.</p> <p>Competenze Tecnico-Professionali: basi di elettronica ed elettrotecnica; basi di componentistica meccanica.</p> <p>Competenze Trasversali: capacità comunicative; capacità di lavoro in team; capacità di problem solving.</p>
Data iscrizione	Entro l'11/10/2019
Criteri di selezione	<p>L'ammissione alla selezione verrà effettuata sulla verifica dei requisiti formali e sostanziali di accesso sopra indicati. I requisiti oggettivi saranno verificati al momento del ricevimento della domanda di partecipazione, (CV). I requisiti di base e tecnico-professionali verranno valutati mediante la somministrazione di test.</p> <p>Il superamento dei test porterà alla fase di selezione vera e propria dove verranno sondate anche le competenze trasversali tramite una prova di gruppo ed un colloquio individuale motivazionale.</p> <p>La valutazione complessiva delle prove produrrà una graduatoria finale che verrà utilizzata per individuare i 20 partecipanti ammessi al corso.</p> <p>In caso di ritiro di alcuni di essi si seguirà l'ordine di punteggio della graduatoria.</p>
Ente di formazione	Sviluppo PMI srl, Via Maestri del Lavoro 42/f, 48124 Fornace Zarattini (Ravenna)
Soggetti che partecipano alla progettazione e realizzazione del percorso	
Scuola capofila Istituto Statale Professionale Olivetti Callegari – Via Umago 18, Ravenna	
Imprese Baraghini Compressori Srl, ATI Mariani Srl, Lamierapiù Soc Coop, Alpi Spa, Righini Meccanica Srl, C&C Group Srl, QB Studio Srl, Simmetria Sas, Iprel Progetti Srl, Cogeim Srl, Farmo Res Srl, Biesse Sistemi Srl, Euro Company Srl, Fratelli Righini Srl, Errelle Srl, CM Manzoni Spa, Evercompounds Spa, Minipan Srl, Tampieri Spa, Tampieri Energie Srl, Sica Spa, C.A.M.E.Sas, CNI Engineering Srl	
Università Alma Mater Studiorum - Scuola di ingegneria e architettura, Bologna	
Contatti	Referente: Tiziana Coppi Pieri e Sofia Venturi Tel. 0544280280 E-mail: formazione@sviluppopmi.com Sito Web: www.sviluppopmi.com
Riferimenti	Operazione Rif. PA 2019-12181/RER approvata con Deliberazione di Giunta Regionale n. 1323 del 29/07/2019, cofinanziata con risorse del Fondo sociale europeo e della Regione Emilia-Romagna

Star bene lavorando: buone pratiche per un benessere lavorativo duraturo e concreto

OBIETTIVI

"La prevenzione delle malattie professionali deve passare attraverso l'educazione dei dipendenti a vivere bene ed aver cura di se stessi"

Il **Dlgs 81/08** ha lo scopo di prescrivere le misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici
Per realizzarlo è necessaria l'elaborazione di una strategia attuativa generale di prevenzione che integri la tecnologia, l'organizzazione e le condizioni di lavoro, i rapporti sociali, i principi ergonomici e la corretta alimentazione.

CONTENUTI

POSTURA, MOVIMENTO, ERGONOMIA

- La postura "espressione del nostro vissuto"
- Come e perché il nostro corpo cambia forma negli anni
- I dolori muscolo-articolari: quando e perché arrivano
- Come si comporta il corpo in determinate posizioni lavorative e della vita quotidiana
- L'ergonomia: ambienti, strumenti e tecnologie al servizio dell'uomo
- Le peculiarità del lavoro: la posizione seduta, la posizione statica in piedi, i movimenti ripetitivi, la movimentazione manuale dei carichi, la funzione visiva
- Pratica di ginnastiche specifiche, efficaci per compensare le criticità delle posture professionali, per prevenire dolori muscolo-scheletrici e per mantenere una buona postura.

GESTIONE DELLO STRESS

- Le relazioni tra stress e respiro e postura
- Disturbi posturali che possono derivare da questi collegamenti
- Come gestire al meglio gli effetti dello stress sul corpo
- Pratica di metodi di rilassamento, ascolto e presa di coscienza di come respiriamo ed esercizi per migliorare la respirazione

ALIMENTAZIONE CONSAPEVOLE

- I principi per una sana alimentazione: giusta quantità, rotazione, varietà, naturalità, ascolto dei campanelli di allarme
- Conoscenza del cibo e degli effetti che ha sul sistema ormonale con particolare riferimento all'efficienza mentale ed al controllo del peso.
- Come organizzare al meglio pasti e spuntini a seconda dei ritmi e delle abitudini lavorative
- Proposte ed esempi pratici di possibili pasti

DOCENTI

Gli interventi saranno curati dai formatori di **Eukinetica Srl** società di servizi alle aziende che prepara chi lavora a prendersi cura di sé in maniera consapevole attraverso la condivisione di strumenti pratici per riequilibrare gli scompensi dovuti a stress, sedentarietà e lavori ripetitivi.

DESTINATARI

Titolari, Direttori di Stabilimento, RSPP, ASPP, Responsabili Risorse Umane.

IL CORSO HA VALIDITA' COME AGGIORNAMENTO OBBLIGATORIO DEL MODULO B E COME AGGIORNAMENTO RSPP DATORI DI LAVORO

DURATA

8 ore

DATE DI SVOLGIMENTO:

Cesena: 7 Novembre 2019 (9.00-18.00)

Ravenna: 28 Novembre 2019 (9.00-18.00)

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

€ 320,00+ iva per aziende associate Confimi Romagna

€ 384,00+ iva per aziende non associate Confimi Romagna

SEDE DI SVOLGIMENTO

Ravenna: Via Maestri del lavoro 42/F – Fornace Zarattini (RA)

Cesena: Vi Cerchia di San Giorgio, 145 – Cesena

INFO

Simona Facchini- sfacchini@sviluppopmi.com Tel. 0544/280.280

SCHEDA DI ISCRIZIONE

Da inviare via e-mail a: sfacchini@sviluppopmi.com o via fax allo: 0544/270.210

Corso:

Ragione Sociale: P.IVA.....

Indirizzo Sede Legale.....

Indirizzo Sede Operativa.....

Prodotto/Servizio principale.....Codice ATECO.....

Tel.Fax.....

Amministrazione.....E-mail.....

Codice SDI per emissione fattura elettronica.....

Responsabile Personale/Risorse Umane.....E-mail.....

E-mail per invio materiali didattici.....

DATI PARTECIPANTE

1. Cognome e Nome:Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail..... Cell.....

2. Cognome e Nome:..... Data e Luogo di nascita.....

Ruolo.....E-mail.....Cell.....

QUOTA DI PARTECIPAZIONE:

La fattura verrà emessa ad avvio attività.

MODALITA' DI PAGAMENTO

Il pagamento dovrà essere effettuato ad avvio attività mediante:

- Assegno intestato a SVILUPPO PMI SRL
- Bonifico bancario intestato a SVILUPPO PMI SRL presso Credito Cooperativo Ravennate e Imolese
(Codice IBAN: IT 62 D 08542 13104 037000230876)

In seguito alla conferma da parte di Sviluppo PMI dell'avvio dell'attività, l'eventuale rinuncia o impossibilità di partecipare deve essere comunicata per iscritto almeno 4 giorni prima dell'inizio del corso. In caso contrario si dovrà provvedere all'integrale pagamento della quota. Sarà possibile in ogni momento comunicare a Sviluppo PMI l'eventuale sostituzione del partecipante. Sviluppo PMI si riserva la facoltà di rinviare la data di inizio o di annullare il corso in caso di mancato raggiungimento del numero minimo di partecipanti. La variazione sarà tempestivamente comunicata e si provvederà al rimborso delle quote eventualmente già versate.

Data.....Firma e timbro dell'azienda.....

FORMULA DI CONSENSO

Il sottoscritto _____(nome e cognome), in qualità di _____ (eventualmente indicare in nome e per conto di quale società si presta il consenso), dopo aver esaminato il contenuto dell'informativa pubblicata nel sito www.sviluppoppi.com, dichiara di autorizzare Sviluppo PMI s.r.l. al trattamento dei propri dati per la seguente finalità:

art. 1.3. attività di marketing diretto nei confronti di nuovi clienti;

presta il consenso

nega il consenso

Luogo, data e Firma dell'interessato _____

Il Titolare del Trattamento rende noto che potrà, in ogni momento, revocare il Suo consenso mediante una comunicazione scritta da inviare al seguente indirizzo e-mail: info@sviluppoppi.com

OGGETTO: **ASSUNZIONE, CON CONTRATTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO, DEI BENEFICIARI DEL «REDDITO DI CITTADINANZA» - CIRCOLARE INPS SUGLI INCENTIVI PER I DATORI DI LAVORO**

Allo scopo di promuovere misure di politica attiva del lavoro (ossia le iniziative finalizzate a favorire l'occupazione), nonché l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti a rischio di emarginazione sociale, l'art. 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 (d.l.) – pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 23 del 28/01/19 e convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 – ha introdotto **incentivi per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, i beneficiari del Reddito di cittadinanza (Rdc).**

Tale disposizione, in particolare, prevede l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali** a carico del datore di lavoro e del lavoratore – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite dell'importo mensile del Rdc spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione, **con un tetto mensile di 780 euro.**

La **durata** dell'incentivo varia in funzione del periodo di fruizione del Rdc già goduto dal lavoratore assunto: nello specifico è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del Rdc fino alla data di assunzione, **con un minimo pari a cinque mensilità.** Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal **rinnovo della misura medesima** (art. 3, comma 6, del d.l.), la durata dell'incentivo è stabilita in **cinque mensilità.**

L'incentivo è riconosciuto a **condizione** che il datore di lavoro abbia preliminarmente provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL.

Allo scopo di promuovere l'inserimento nel mercato del lavoro dei soggetti beneficiari del Rdc, gli enti di formazione accreditati possono stipulare presso i Centri per l'impiego o (laddove tale possibilità sia prevista da provvedimenti regionali) presso le agenzie per il lavoro di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 150/2015, un "**Patto di formazione**" con il quale assicurano al beneficiario del Rdc lo svolgimento di un percorso formativo o di riqualificazione professionale, anche mediante il coinvolgimento di Università ed enti pubblici di ricerca (art. 8, comma 2, del d.l.).

Il Patto di formazione può essere stipulato anche dai fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, attraverso appositi avvisi pubblici e previa intesa in sede di Conferenza unificata. Qualora la successiva assunzione del beneficiario del Rdc riguardi un'attività lavorativa coerente con il percorso formativo seguito in base al citato Patto di formazione, il predetto incentivo è attribuito, sempre in forma di sgravio contributivo, all'Ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale, in misura pari alla metà del suo importo, con un tetto mensile di 390 euro. L'altra metà dell'incentivo, sempre nel rispetto del tetto mensile di 390 euro, è fruita dal datore di lavoro che assume il beneficiario del Rdc. La durata dell'incentivo segue le regole generali, fatto salvo il periodo minimo di fruizione, stabilito, per questa tipologia di assunzioni, in **sei mensilità, sia per il datore di lavoro che per l'Ente di formazione.**

Il diritto agli incentivi è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

1. il datore di lavoro che assume realizzi un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato secondo i criteri fissati dall'art. 31, comma 1, lett. f) (*), del d.lgs n. 150/2015 e riferiti esclusivamente ai lavoratori a tempo indeterminato;
2. siano rispettati gli altri principi generali per la fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs n. 150/2015 (*);
3. il datore di lavoro risulti, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, in regola con gli obblighi contributivi e assicuri al rispetto degli altri obblighi di legge, nonché degli accordi e contratti collettivi di lavoro – nazionali, territoriali e aziendali - stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
4. il datore di lavoro risulti in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (*"Norme per il diritto al lavoro dei disabili"* - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2019), fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Rdc iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

(*) Art. 31 del d.lgs. n. 150/2015

Principi generali di fruizione degli incentivi

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, **il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti**, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'art. 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Nel caso di **licenziamento del lavoratore beneficiario del Rdc** effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito con l'applicazione delle sanzioni civili calcolate in base al tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno (art. 116, comma 8, lett. a), della legge n. 388/2000). La restituzione dell'incentivo fruito, maggiorato delle predette sanzioni civili, non opera nel caso in cui il licenziamento avvenga "*per giusta causa o per giustificato motivo*".

La fruizione degli incentivi è riconosciuta nei limiti e alle condizioni (di cui si tratta più sotto) stabilite dai Regolamenti (UE) sugli aiuti di stato secondo il regime *de minimis* n. 1407 del 18 dicembre 2013, n. 1408 del 18 dicembre 2013 (settore agricolo) e n. 717 del 27 giugno 2014 (settore della pesca e dell'acquacoltura).

Sul piano dei diritti assicurativi del lavoratore assunto con l'esonero di cui all'art. 8 del d.l., la stessa norma preserva l'integrità della posizione assicurativa del lavoratore ai fini del diritto e della misura delle prestazioni previdenziali.

Le "*istruzioni amministrative per la ricostruzione dell'assetto complessivo*" dell'incentivo – come pure il riepilogo delle condizioni per la sua fruizione - sono state diramate dall'INPS con la seguente circolare n. 104/2019.

Natura dell'esonero contributivo

In relazione alla normativa comunitaria, lo sgravio contributivo disciplinato dall'art. 8 del D.L. n. 4/2019 può trovare applicazione, come espressamente previsto dalla norma (art. 8, comma 6), esclusivamente nei riguardi dei datori di lavoro che usufruiscono dell'agevolazione nei limiti degli importi *de minimis*, secondo quanto disposto dai Regolamenti (UE) sugli aiuti di importanza minore n. 1407 del 18 dicembre 2013 (regime generale), n. 1408 del 18 dicembre 2013 (agricoltura) e n. 717 del 27 giugno 2014 (pesca e acquacoltura).

In particolare, l'art. 3, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013 stabilisce che **l'importo complessivo degli aiuti *de minimis* concessi a una medesima impresa non deve superare i 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari**. Per il settore del trasporto su strada l'importo *de minimis* non deve superare i 100.000 euro, sempre nell'arco di tre esercizi finanziari.

Nell'ambito del settore della produzione dei prodotti agricoli (Reg. (UE) n. 1408/2013, come modificato dal Reg. (UE) n. 2019/316) l'importo concedibile di aiuti *de minimis* è pari a 20.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari.

Infine, nell'ambito del settore della pesca e dell'acquacoltura (Reg. (UE) n. 717/2014) l'importo concedibile di aiuti *de minimis* è pari a 30.000 euro sempre nell'arco di tre esercizi finanziari.

Tali importi si pongono, quindi, come limite all'applicazione dello sgravio in esame.

Al riguardo, si osserva che la nozione di impresa, rilevante ai fini dell'applicazione della normativa dell'Unione europea in materia di aiuti di stato, ricomprende ogni entità - indipendentemente dalla forma giuridica rivestita - che eserciti un'attività economica.

Inoltre, ai fini degli aiuti *de minimis*, rileva la nozione di impresa unica così come individuata dall'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1407/2013. In base a tale norma, per "impresa unica" si intende l'insieme delle imprese fra le quali esiste almeno una delle seguenti relazioni:

*“a) un’impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un’altra impresa;
b) un’impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un’altra impresa;
c) un’impresa ha il diritto di esercitare un’influenza dominante su un’altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest’ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest’ultima;
d) un’impresa azionista o socia di un’altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell’altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest’ultima”.*

Sul punto, la medesima disposizione sopra citata ha precisato che le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui sopra, per il tramite di una o più altre imprese, sono anch’esse considerate un’impresa unica.

Con riferimento alle modalità di coordinamento dell’esonero in trattazione con la sopraindicata disciplina degli aiuti *de minimis*, in considerazione dell’entrata in vigore e della piena operatività, per le imprese sottoposte al regime generale di cui al Regolamento (UE) n. 1407/2013, del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, di cui all’art. 52 della legge n. 234/2012, l’INPS provvederà al riconoscimento dell’intero importo dell’agevolazione eventualmente spettante solo dopo aver consultato il suddetto registro ed accertato che il datore di lavoro non abbia superato i limiti di aiuti previsti dalle normative europee.

Datori di lavoro beneficiari dell’esonero contributivo

L’incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, che abbiano provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l’ANPAL (art. 8, comma 1, del D.L. n. 4/2019).

L’esonero contributivo non si applica nei confronti della pubblica amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l’elencazione recati dall’art. 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001.

Ciò premesso, il beneficio si applica ai seguenti datori di lavoro:

1. datori di lavoro imprenditori: l’art. 2082 c.c. definisce imprenditore chi esercita professionalmente un’attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni o servizi. La giurisprudenza di legittimità ha precisato che l’attività economico-produttiva che caratterizza l’impresa deve avere la finalità di produrre entrate superiori rispetto ai costi di produzione; a tal fine è sufficiente, ai fini dell’economicità dell’attività, l’idoneità, almeno tendenziale, a ricavare dalla cessione dei beni o dei servizi prodotti quanto occorre per compensare i fattori produttivi impiegati e cioè a perseguire tendenzialmente il pareggio di bilancio (Cass., SS.UU., 11 aprile 1994, n. 3353). Rientrano tra i datori di lavoro di cui all’art. 8 del D.L. n. 4/2019 anche gli enti pubblici economici (EPE), tenuto conto che gli stessi, pur essendo dotati di personalità giuridica di diritto pubblico, svolgono in via principale o esclusiva un’attività economica ai sensi dell’art. 2082 c.c., in regime di concorrenza con gli altri imprenditori privati che operano nel medesimo settore.

Per una disamina degli enti pubblici economici definibili imprese ai sensi dell’art. 2082 c.c., si rinvia alla circolare n. 40 del 20 febbraio 1996. Si rammenta, inoltre, che i predetti enti pubblici economici sono stati ammessi nel tempo a fruire degli incentivi all’occupazione disciplinati, rispettivamente, dall’art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990, dagli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, della legge n. 223/91, proprio in ragione della natura imprenditoriale di cui all’art.

2082 c.c. dell'attività svolta (cfr. la circolare n. 25/1991 e n. 268/1998), nonché a fruire dell'esonero triennale e biennale previsti per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso degli anni 2015 e 2016 (cfr. la circolare n. 17/2015 e n. 57/2016), dell'esonero previsto dalla legge di bilancio 2017 per l'assunzione di giovani che abbiano effettuato percorsi di alternanza scuola-lavoro o apprendistato di primo livello o di alta formazione e ricerca (cfr. la circolare n. 109/2017) e, infine, dell'esonero previsto dalla legge di bilancio 2018 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani (cfr. la circolare n. 40/2018). Sono altresì da ricomprendere tra i datori di lavoro che possono beneficiare dell'incentivo anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale;

2. datori di lavoro non imprenditori: sono tali i datori di lavoro privati che non svolgono attività imprenditoriale ai sensi dell'art. 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc.

In linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. le circolari n. 17/2015; n. 178/2015; n. 57/2016, n. 90/2016, n. 109/2017 e n. 40/2018) hanno, pertanto, diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3. gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
4. le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per trasformarsi in ASP, ed iscritte nel registro delle persone giuridiche;
5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6. i consorzi di bonifica;
7. i consorzi industriali;
8. gli enti morali;
9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

1. le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
2. le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
4. le Università;
5. gli Istituti autonomi per case popolari e gli ATER comunque denominati che non siano qualificati dalla legge istitutiva quali enti pubblici non economici;
6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
8. le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;

9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche amministrazioni – e, pertanto, non possono fruire dell'esonero - le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni, con legge regionale, nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime.

Sono, inoltre, comprese nelle amministrazioni pubbliche le IPAB e le Aziende Pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), incluse quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti.

Nel novero degli enti che non possono fruire dello sgravio contributivo rientrano, infine, la Banca d'Italia, la Consob e, in linea generale, le Autorità Indipendenti, che sono qualificate come amministrazioni pubbliche in conformità al parere n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr. Cass., SS.UU., n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

Si ricorda, come già illustrato, che possono essere beneficiari dell'agevolazione anche gli Enti di formazione accreditati nelle ipotesi previste dall'art. 8, comma 2, del D.L. n. 4/2019, ossia nei casi in cui l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato si realizzi presso altro datore di lavoro a seguito del percorso formativo svolto presso l'ente stesso.

Da ultimo, con specifico riferimento alla già richiamata condizione prevista dall'art. 8, comma 1, del D.L. n. 4/2019, secondo cui l'esonero può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro privati che abbiano provveduto a comunicare alla piattaforma digitale dedicata al Rdc presso l'ANPAL la disponibilità dei posti vacanti, l'agevolazione in trattazione può essere riconosciuta solo per i rapporti di lavoro che abbiano caratteristiche corrispondenti a quelle comunicate, avuto riguardo alla qualifica contrattuale del lavoratore e alla relativa sede di lavoro. È onere del datore di lavoro, contestualmente all'assunzione del beneficiario di Rdc, stipulare, presso il Centro per l'impiego, ove necessario, un patto di formazione con il quale garantisca al beneficiario un percorso formativo o di riqualificazione professionale.

Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo riguarda tutte le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a condizione che il relativo rapporto di lavoro sia basato sul regime del tempo pieno. Al riguardo, si sottolinea che nelle ipotesi in cui si voglia tutelare particolari situazioni soggettive del lavoratore, espressamente disciplinate dall'art. 8 del D.lgs n. 81/2015, è possibile trasformare, su richiesta del medesimo dipendente, il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e continuare a fruire dell'agevolazione in trattazione. Ci si riferisce, in particolare, alle ipotesi in cui la richiesta di rimodulazione dell'orario di lavoro da parte del dipendente trovi fondamento nella presenza di gravi patologie per le quali residui una ridotta capacità lavorativa o, ancora, alle ipotesi in cui il lavoratore manifesti la volontà di ridurre l'orario di lavoro in luogo del congedo parentale.

La riserva operata dal legislatore nei confronti dei rapporti a tempo pieno porta a escludere che l'incentivo di cui si tratta possa estendersi al contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, la cui caratteristica principale è proprio quella di modulare la durata delle prestazioni lavorative alla

variabilità delle esigenze aziendali e, in questa prospettiva, sicuramente non garantisce l'utilizzo del lavoratore sulla base del tempo di lavoro ordinario stabilito dai contratti collettivi di lavoro.

Analogamente, non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione, considerate le peculiarità della specifica disciplina del rapporto di lavoro e delle eventuali causali di cessazione dello stesso (possibilità di recesso *ad nutum* riconosciuta al datore di lavoro e giustificata dal carattere prettamente fiduciario del rapporto) il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.

In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo pieno e indeterminato, si precisa che la stessa non può trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'art. 54-*bis* del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Si sottolinea, inoltre, che nei casi di assunzioni di lavoratori domestici, seppure effettuate a tempo pieno e indeterminato, lo sgravio in trattazione non può trovare applicazione. Ciò perché, tra le condizioni legittimanti la fruizione dell'agevolazione, l'art. 8, comma 6, del D.L. n. 4/2019, espressamente prevede il rispetto delle disposizioni e dei limiti introdotti dai Regolamenti (UE) n. 1407 e 1408 del 2013 e n. 717 del 2014 sugli aiuti di importanza minore. Al riguardo, in considerazione della circostanza che per gli aiuti di Stato ciò che rileva è che il datore di lavoro beneficiario della misura possa essere considerato, indipendentemente dalla forma giuridica rivestita, un soggetto che eserciti un'attività economica, si evidenzia che per i datori di lavoro domestico tale condizione di legittimità non risulta applicabile.

Si sottolinea, d'altro canto, che lo sgravio contributivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc interessa anche i contratti di apprendistato, nonché i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il D.lgs n. 150/2015, l'agevolazione contributiva di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sulla base delle modalità indicate al successivo paragrafo dal titolo "**Contratto di somministrazione**".

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, stabiliti dall'art. 31 del D.lgs n. 150/2015, e, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del D.lgs n. 150/2015, l'esonero contributivo di cui si tratta spetta ove ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

1. il datore di lavoro che assume realizza un incremento occupazionale netto del numero dei dipendenti assunti a tempo indeterminato secondo i criteri fissati dall'art. 31, comma 1, lettera f), del D.lgs n. 150/2015. Al riguardo, si sottolinea che, ai sensi dell'art. appena richiamato, l'incremento occupazionale dei dipendenti a tempo indeterminato non solo deve

realizzarsi al momento dell'assunzione, ma deve essere mantenuto per ogni singolo mese di fruizione dell'agevolazione. Circa le modalità di computo dell'incremento, si ribadisce che lo stesso deve essere calcolato confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno e indeterminato del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013. Dal computo della base occupazionale media devono essere esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa. Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di Giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "*si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno successivo all'assunzione*". Il principio espresso dalla sentenza della Corte di Giustizia sopra citata, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro a tempo indeterminato presente nei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale deve essere verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione. Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto a tempo indeterminato, le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione, mediante le procedure di regolarizzazione, delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto. Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso;

2. l'assunzione non costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. A titolo meramente esemplificativo, non può fruire dell'incentivo previsto dal D.L. n. 4/2019 il datore di lavoro che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 24 del D.lgs n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato in regime di tempo pieno e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto. Allo stesso modo, non ha diritto all'esonero contributivo introdotto dal D.L. n. 4/2019 il datore di lavoro che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso art.), assuma a tempo indeterminato in regime di tempo pieno lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze. La condizione ostativa stabilita dall'art. 31, comma 1, lett. a), del D.lgs n. 150/2015 non si applica alle norme speciali che regolano le assunzioni obbligatorie dei lavoratori disabili ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999, per cui, nei limiti delle condizioni fissate dallo specifico quadro normativo che riguarda dette assunzioni - e allorquando permanga in capo al datore di lavoro la discrezionalità di scelta del contraente lavoratore disabile - l'incentivo all'occupazione di beneficiari del Rdc risulta applicabile;
3. l'assunzione non viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Tale previsione, come è noto, si applica anche nel caso in cui, prima

dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge (pari a sei mesi dalla cessazione del rapporto nella generalità dei casi e tre mesi per le ipotesi di rapporti stagionali) il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori;

4. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
5. l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Detta condizione si applica anche all'utilizzatore del lavoratore somministrato. Pertanto, nel caso in cui il lavoratore somministrato, nell'arco dei sei mesi precedenti la decorrenza della somministrazione, abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore, il datore di lavoro (agenzia di somministrazione) per la nuova assunzione non può fruire dell'esonero contributivo introdotto dal D.L. n. 4/2019. Anche in questo caso, la nozione di datore di lavoro va intesa tenendo in considerazione gli elementi di relazione, controllo e collegamento sopra illustrati, che vanno opportunamente riferiti al datore di lavoro effettivo, coincidente con l'utilizzatore.

Si ricorda, inoltre, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione (art. 31, comma 3, del D.lgs n. 150/2015).

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si ricorda da ultimo che, come previsto dall'art. 8, comma 5, del D.L. n. 4/2019, convertito dalla legge n. 26/2019, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione in trattazione, i datori di lavoro devono essere in regola con gli obblighi di assunzione di disabili previsti dall'art. 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, fatta salva l'ipotesi di assunzione di beneficiario di Rdc iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

Restituzione dell'incentivo fruito

L'art. 8, commi 1 e 2, del D.L. n. 4/2019 prevede, nel caso di licenziamento effettuato nei trentasei mesi successivi all'assunzione del lavoratore beneficiario del Rdc, che il datore di lavoro sia tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito.

L'importo che il datore di lavoro è tenuto a restituire è pari all'intero ammontare dell'incentivo fruito, comprensivo, quindi, dell'esonero relativo alla contribuzione datoriale e di quella a carico del lavoratore, con applicazione delle sanzioni civili di cui all'art. 116, comma 8, lett. a), della legge n. 388/2000, calcolate in base al tasso di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno.

La restituzione dell'incentivo non è dovuta allorché l'interruzione del rapporto di lavoro si verifichi a seguito di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo (art. 8, commi 1 e 2, del D.L. n. 4/2019).

Il datore di lavoro è, invece, tenuto alla restituzione dell'incentivo laddove il licenziamento, ancorché intimato per giusta causa o per giustificato motivo, venga dichiarato illegittimo.

Con riferimento al contratto di apprendistato, le vigenti previsioni normative contemplano la possibilità di recesso dal contratto al termine del periodo formativo. L'esercizio, da parte del datore di lavoro, della predetta facoltà di recesso, ai sensi dell'art. 2118 c.c., determina l'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito.

Al riguardo, si precisa che nel contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi, come attestato dall'istituzione formativa (art. 42, comma 3, del D.lgs n. 81/2015), per cui, in questa specifica fattispecie, non ricorrono le condizioni per la restituzione dell'incentivo fruito.

Tenuto conto di quanto previsto all'art. 8, commi 1 e 2, del D.L. n. 4/2019, si deve ritenere che anche l'interruzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso del datore di lavoro durante il periodo di prova (art. 2096 c.c.) comporta l'obbligo a carico di quest'ultimo alla restituzione dell'incentivo fruito.

La restituzione dell'incentivo fruito non opera, invece, nel caso in cui il datore di lavoro decida di risolvere il rapporto di lavoro, in applicazione di clausola contrattuale prevista dal contratto collettivo di automatica risoluzione del rapporto lavorativo, al raggiungimento dell'età pensionabile del dipendente, in quanto tale fattispecie non integra un'ipotesi di licenziamento, ma esprime solo la volontà datoriale di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto in sede di autonomia negoziale.

L'incentivo fruito deve essere altresì restituito nel caso di dimissioni per giusta causa, in quanto l'interruzione del rapporto di lavoro non è riconducibile alla volontà del lavoratore, ma a comportamenti altrui che non consentono la prosecuzione, neanche temporanea, del rapporto di lavoro.

Pertanto, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo in oggetto maggiorato delle predette sanzioni civili, anche con riguardo alla quota a carico del lavoratore, nelle seguenti fattispecie di interruzione del rapporto di lavoro realizzatesi nei trentasei mesi successivi all'assunzione:

1. licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
2. recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
3. recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
4. dimissioni del lavoratore per giusta causa.

Inoltre, si precisa che, nelle ipotesi in cui il predetto incentivo è attribuito anche agli Enti di formazione, come individuati al comma 2 dell'art. 8 del D.L. n. 4/2019, l'insorgenza, per i motivi di legge sopra richiamati, dell'obbligo di restituzione dell'incentivo fruito da parte del datore di lavoro non ha effetti, in relazione alle quote di incentivo fruito, in capo all'Ente di formazione che ha sviluppato il piano formativo.

Infine, la revoca della prestazione relativa al Rdc, ancorché venga effettuata per motivazioni riconducibili al comportamento del lavoratore, se disposta successivamente all'assunzione del beneficiario del Rdc, comporta la perdita della parte di incentivo non ancora fruito, sia per il datore di lavoro sia per l'Ente di formazione accreditato.

Trasferibilità del diritto di fruizione dell'incentivo

Nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto, che prosegue con il datore di lavoro cessionario. Analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Diversamente, il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante stava fruendo dell'incentivo per l'assunzione di un beneficiario del Rdc non preserva il diritto alla fruizione dell'incentivo, dal momento che in tali fattispecie si verifica la cessazione del rapporto di lavoro agevolato e l'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro, ancorché caratterizzato da elementi che sul piano sostanziale prefigurano soluzioni di continuità con il previgente rapporto (preservazione dell'inquadramento contrattuale, riconoscimento della anzianità pregressa, ecc.).

Contratto di somministrazione

Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo compiuta con il D.lgs n. 150/2015, lo sgravio contributivo di cui alla norma in commento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato con il regime del tempo pieno a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In virtù della previsione secondo cui, ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, l'assunzione deve essere effettuata a tempo pieno ed indeterminato, si fa presente che, ai fini del legittimo riconoscimento dello sgravio, anche il rapporto con l'utilizzatore deve essere a tempo pieno.

Con specifico riferimento al contratto di somministrazione, si ricorda, da ultimo, quanto già previsto dall'art. 31, comma 1, lettera e), del D.lgs n. 150/2015, secondo cui, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore. Ne deriva che, ai fini del calcolo degli aiuti *de minimis*, la valutazione deve essere effettuata in capo all'utilizzatore, effettivo fruitore

dell'agevolazione. Pertanto, nelle ipotesi in cui il lavoratore venga utilizzato da più utilizzatori durante il periodo di applicazione dell'agevolazione, sarà onere dell'agenzia di somministrazione, anche al fine di imputare correttamente gli importi relativi agli aiuti *de minimis*, comunicare all'INPS, con le modalità che saranno successivamente dettagliate, l'invio in missione presso diversi utilizzatori.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

Nel definire il regime dell'esonero contributivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc, il legislatore ha fissato espressamente gli spazi di compatibilità. In particolare, risulta cumulabile con l'esonero contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato e in regime di tempo pieno del beneficiario del Rdc esclusivamente l'incentivo previsto dall'art. 1, comma 247, della legge n. 145/2018, per le assunzioni, previste da appositi programmi operativi nazionali e regionali e dai programmi operativi complementari, nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, di soggetti che non abbiano compiuto trentacinque anni di età ovvero di almeno trentacinque anni di età che risultino privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. decreti direttoriali ANPAL n. 178 del 19 aprile 2019 e n. 311 del 12 luglio 2019).

Allo stato, si richiama l'attenzione sulla circostanza che, trattandosi di incentivi che prevedono, ambedue, l'esonero dal versamento dei contributi a carico del datore di lavoro e, per l'assunzione di beneficiari del Rdc, anche di quelli a carico del lavoratore, il comma 7 dell'art. 8 del D.L. n. 4/2019 ha opportunamente previsto, in caso di esaurimento degli esoneri contributivi verificatosi a seguito del suddetto cumulo, la fruizione dell'incentivo per l'assunzione di beneficiari del Rdc sotto forma di credito di imposta, la cui regolamentazione è rimessa ad apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto-legge in trattazione.

Proprio in ragione della tecnica utilizzata dal legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, l'esonero contributivo di cui all'art. 8 del D.L. n. 4/2019 non è cumulabile con altri regimi agevolati né con alcun altro incentivo all'occupazione di natura economica ovvero contributiva, fatto salvo quello introdotto dal citato art. 1, comma 247, della legge di bilancio 2019. Pertanto, il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale beneficio applicare, fermo restando che, in via generale, una volta attivato – mediante comportamenti univoci - il rapporto di lavoro sulla base dello specifico regime agevolato prescelto, non risulta possibile applicarne un altro.

Assetto e misura dell'incentivo

La misura dell'incentivo introdotto dal decreto-legge che disciplina il Rdc è pari all'ammontare dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite dell'importo mensile del Rdc fruito dal lavoratore assunto e, comunque, entro il tetto di 780 euro mensili.

Pertanto, in considerazione della circostanza che l'importo da considerare ai fini del riconoscimento dello sgravio è quello di cui all'art. 3, comma 1, del D.L. n. 4/2019, ossia il beneficio economico mensile spettante al nucleo familiare all'atto di assunzione del lavoratore, nel rispetto del massimale di 780 euro sopra riportato, ne consegue che - in presenza di un nucleo familiare composto da più soggetti per i quali è previsto l'inserimento lavorativo - è possibile riconoscere lo sgravio in trattazione anche per più di un'assunzione dei componenti del medesimo nucleo, purché, a seguito della prima assunzione incentivata, sussista un eventuale residuo di Rdc.

Al riguardo, si chiarisce che – come statuito dall’art. 3, comma 8, della norma in commento – dall’assunzione del lavoratore consegue l’obbligo di comunicare entro 30 giorni dall’avvio dell’attività il reddito previsto (relativo all’anno solare dell’assunzione) che scaturisce dalla stessa.

Il maggior reddito da lavoro concorre, a decorrere dal mese successivo a quello della variazione, alla determinazione del beneficio nella misura dell'80%, rideterminando conseguentemente l’importo mensile del Rdc. Tale importo costituirà il nuovo tetto per le ulteriori eventuali assunzioni di membri del nucleo.

Ad esempio, nel caso in cui il Rdc percepito dal nucleo sia pari a 1.100 euro mensili, l’assunzione di un membro del nucleo familiare comporta il riconoscimento di uno sgravio - parametrato ai contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore - per un ammontare pari al minore valore tra il tetto di 780 euro e l’importo dei predetti contributi mensili, pari in ipotesi a 500 euro mensili.

Come sopra chiarito, a seguito della comunicazione (da parte del lavoratore assunto) del reddito previsto annuo, verrà rideterminato l’importo mensile del Rdc.

Una eventuale, successiva nuova assunzione, pertanto, darà luogo ad un nuovo sgravio contributivo nella misura minore tra l’importo del Rdc residuo al momento della nuova assunzione e quello della contribuzione previdenziale e assistenziale.

In conclusione, anche in caso di successiva assunzione all’interno dello stesso nucleo, opera il principio per cui il tetto dell’importo del Rdc si cristallizza alla data in cui interviene l’avvio del rapporto di lavoro.

Si ricorda, con riferimento, in particolare, all’effettiva entità dell’incentivo, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all’INAIL, per espressa previsione dell’art. 8 del citato decreto-legge;
- il contributo, ove dovuto, al “Fondo per l’erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all’art. 2120 del codice civile” di cui all’art. 1, comma 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell’esclusione dall’applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 765, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.lgs n. 148/2015, per effetto dell’esclusione dall’applicazione degli sgravi contributivi prevista dall’art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della provincia autonoma di Bolzano - Alto Adige istituiti ai sensi dell’art. 40 del D.lgs n. 148/2015.

Sono, inoltre, escluse dall’applicazione dell’esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già illustrato, da ultimo, con la circolare n. 40/2018. Per gli stessi motivi non risulta oggetto di sgravio, ove dovuto, il contributo aggiuntivo IVS dell’1% di cui all’art. 3-ter della legge n. 438/1992.

La durata dell’incentivo varia in funzione del periodo di fruizione del Rdc già goduto dal lavoratore assunto. Nello specifico, la predetta durata è pari alla differenza tra 18 mensilità – periodo massimo di erogazione del Rdc - e le mensilità già godute dal beneficiario del Rdc, con un minimo pari a cinque mensilità. Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima ai sensi dell’art. 3, comma 6, del D.L. n. 4/2019, la durata dell’incentivo è stabilita nella misura fissa di cinque mensilità.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. la circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

La misura dell'incentivo è pari, come ricordato, all'ammontare complessivo della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore, fatta eccezione per i contributi non sgravabili, nel limite del minore valore fra l'importo mensile del Rdc goduto dal lavoratore e del tetto di legge pari a 780 euro.

Si fa presente che l'art. 4, comma 10, del D.L. n. 4/2019 dispone che *“nel caso in cui sia accettata una offerta collocata oltre duecentocinquanta chilometri di distanza dalla residenza del beneficiario, il medesimo continua a percepire il beneficio economico del Rdc, a titolo di compensazione per le spese di trasferimento sostenute [...]”*. Pertanto, l'importo del predetto beneficio economico, che il lavoratore continua a percepire, non rileva ai fini della determinazione dell'ammontare dell'incentivo spettante né con riferimento alla contribuzione a carico del datore di lavoro né con riferimento alla quota di contribuzione a carico del lavoratore medesimo.

Con specifico riferimento al beneficio di cui all'art. 8, comma 2, del suddetto decreto-legge, si rammenta che, laddove l'assunzione riguardi una professionalità coerente con il profilo formativo acquisito presso un Ente di formazione accreditato o presso un fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, il datore di lavoro che assume ha diritto alla metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per minimo sei mensilità. Nel caso in cui il Rdc percepito dal lavoratore assunto derivasse dal rinnovo della misura medesima ai sensi dell'art. 3, comma 6, del D.L. n. 4/2019, la durata dell'incentivo è stabilita nella misura fissa di sei mensilità. Nel rispetto dei predetti limiti, l'importo massimo del beneficio non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore, con esclusione dei premi e contributi indicati nella prima parte del presente paragrafo.

La restante metà dell'importo mensile del Rdc percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un massimo di 390 euro mensili e per minimo sei mensilità, è riconosciuta all'Ente di formazione accreditato sotto forma di sgravio contributivo applicato ai contributi previdenziali e assistenziali dovuti per i propri dipendenti sulla base delle regole operative che saranno dettate dall'Istituto nell'ambito di apposite istruzioni. Anche in questo caso, nel rispetto dei predetti limiti, l'importo massimo del beneficio riconosciuto all'Ente di formazione non può comunque eccedere l'ammontare totale dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro che ha assunto il beneficiario del Rdc e del lavoratore stesso, con esclusione dei premi e contributi indicati nella prima parte del presente paragrafo.

Al riguardo, poiché anche l'incentivo che spetta all'Ente di formazione è legittimamente fruito in ragione dell'effettivo svolgimento del rapporto di lavoro, nelle ipotesi in cui il rapporto stesso dovesse cessare in data antecedente rispetto alla naturale scadenza dell'agevolazione, è onere del datore di lavoro informare tempestivamente l'Ente di formazione dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro agevolato, con evidenza dei dati identificativi del lavoratore e della data di cessazione del rapporto. In tali ipotesi, infatti, la cessazione del rapporto comporta l'interruzione del beneficio, a decorrere dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro, anche per il suddetto Ente di formazione.

Per i rapporti di lavoro avviati nel corso del mese, le predette soglie mensili vanno ricalcolate in funzione della durata effettiva del rapporto di lavoro nel mese. Così, per un rapporto di lavoro incentivato attivato nel corso del mese, il tetto massimo dell'incentivo nel predetto mese è pari all'importo mensile diviso per 31 e calcolato in base al numero dei giorni di durata del rapporto di lavoro nel mese. Ad esempio, in presenza di un importo mensile del Rdc pari a 650 euro (inferiore al

limite assoluto di 780 euro), l'importo giornaliero del tetto è pari a 20,96 euro (= 650,00/31). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni di calendario in cui è attivo il rapporto di lavoro nel mese, al fine di ottenere la misura del tetto del mese stesso.

Si ricorda, infine, che la fruizione dell'esonero per l'assunzione di lavoratori beneficiari del Rdc di cui all'art. 8 del D.L. n. 4/2019 garantisce comunque al lavoratore l'integrità della propria posizione assicurativa ai fini del diritto e della misura delle prestazioni pensionistiche e previdenziali in genere.

Portale agevolazioni

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare e la durata del beneficio spettante, il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line appositamente predisposto dall'Istituto, sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale Agevolazioni" (ex sezione DiResCo) - una domanda di ammissione all'agevolazione. Al riguardo, si precisa che si darà atto della pubblicazione del suddetto modulo con apposito messaggio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul Reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà, *qualora ricorrano le condizioni previste dal* Regolamento (UE) n. 1407/2013, il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti *de minimis*;
- fornirà, qualora risulti che il lavoratore sia percettore del Rdc e che vi sia sufficiente capienza di aiuti *de minimis* in capo al datore di lavoro, un riscontro di accoglimento della domanda con elaborazione del relativo piano di fruizione.

L'importo dell'incentivo riconosciuto dalle procedure telematiche costituirà l'ammontare massimo dell'agevolazione che potrà essere fruita nelle denunce contributive.

Si ribadisce, al riguardo, che l'incentivo sarà riconosciuto in base alla minor somma tra il beneficio mensile del Rdc spettante al nucleo, il tetto mensile di 780 euro e i contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore calcolati con riferimento al rapporto di lavoro a tempo pieno. Pertanto, nelle ipotesi di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, avvenuta per le causali di cui all'art. 8 del D.lgs n. 81/2015, sarà onere del datore di lavoro eventualmente riparametrare l'incentivo spettante in base ai contributi effettivamente dovuti e fruire dell'importo ridotto.

Istruzioni operative e istruzioni contabili. Rinvio

Le istruzioni operative per la fruizione dell'incentivo di cui all'art. 8 del D.L. n. 4/2019, con riguardo a tutte le gestioni previdenziali interessate (UniEmens PosContributiva aziende DM, DMAG aziende agricole, UniEmens ListaPosPA) saranno dettate con apposito messaggio, nell'ambito del quale saranno fornite anche le istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.»

OGGETTO: BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI E RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA – CHIARIMENTI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), a fronte di alcune richieste di chiarimento e facendo seguito a quanto già illustrato con la sua circolare n. 3/2018 (allegato 1) e dalla nota ministeriale n. 10599/2016 (allegato 2), ha fornito alcune precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n.14, n. 7 e n. 8 del 2018).

Tale norma stabilisce che *“a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il 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”*.

L'INL, di conseguenza, con la circolare:

- 1) n. 7 del 6 maggio 2019, circa la condizione del *“rispetto degli accordi e contratti collettivi”* che subordina il godimento dei benefici, ha precisato che, a tale riguardo e al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruirli, **«il personale ispettivo dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato a una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle “organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”»**.

In altri termini, atteso che la disposizione in parola chiede il *“rispetto”* degli *“accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*, l'INL:

- a) ritiene che **anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi** indicati dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo “applicato” o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la “applicazione” di uno specifico contratto collettivo;
 - b) ricorda che la valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad es. avviene per il c.d. welfare aziendale). Resta fermo che lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale determinerà la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.
- 2) n. 9 del 10 settembre 2019, con riferimento alla precedente n. 7/2019, e per riscontare i numerosi quesiti pervenuti riferiti al contenuto delle indicazioni in essa riportate, ha fornito, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, i seguenti chiarimenti per garantirne una puntuale lettura e l'uniforme applicazione.
Dopo aver anzitutto evidenziato come la circolare n. 7/2019 **si limiti a chiarire la portata dell'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006** che, ai fini della fruizione dei benefici normativi e

contributivi da parte del datore di lavoro, richiede “*il 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*”, l’INL ha quindi precisato quanto sotto riportato:

- l’utilizzo del termine “rispetto” è da intendersi nel senso che, ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di “benefici normativi e contributivi”), **«rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»;**
- **«non si potrà di conseguenza dar luogo alla revoca dei benefici fruiti nei confronti del datore di lavoro che riconosca ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative».** Tale interpretazione riguarda esclusivamente l’art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 e **«non si presta a un’applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il Legislatore ha inteso riservare esclusivamente a una platea circoscritta di contratti e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente inefficaci sul piano giuridico».** Ci si riferisce, per esempio, alle norme che regolamentano la possibilità per le OO.SS. comparativamente più rappresentative di:
 - disciplinare, anche in termini derogatori, molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n. 81/2015 (in materia di contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni), ai sensi di quanto stabilito dall’art. 51 dello stesso decreto (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2015);
 - integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 16, n. 26, n. 33 del 2003);
 - sottoscrivere i c.d. “contratti di prossimità” di cui all’art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito dalla L. n. 148/2011 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 18 del 2011);
 - costituire enti bilaterali – accezione nella quale rientrano anche le Casse edili – che possano svolgere le funzioni assegnate dall’art. 2, comma 1 lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003.

L’INL, inoltre, ha ricordato che:

- **nulla è cambiato in ordine a quanto già chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in ordine agli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell’edilizia per le imprese operanti nel settore e ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile** (ML interpellò n. 56/2008, interpellò n. 18/2012, nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015), nei confronti della quale l’assenza dei versamenti comporta peraltro una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del DURC e, di conseguenza, il godimento dei benefici “*normativi e contributivi*” secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006;
- il “rispetto” dei contratti collettivi di cui alla disposizione in esame attiene non soltanto alla parte economica ma anche alla parte c.d. normativa del contratto, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali (si veda, per esempio, Corte di Cassazione, sentenza n. 530 del 15 gennaio 2003) e che possono, a titolo meramente esemplificativo, riguardare la durata del periodo di prova, l’orario di lavoro, la disciplina del lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, i trattamenti di malattia, il preavviso etc.

CIRCOLARE N. 3/2018



Agli Ispettorati interregionali e territoriali

LORO SEDI

e p.c.

All'INPS

Direzione centrale entrate e recupero crediti

All'INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

Oggetto: mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – attività di vigilanza.

Sono pervenute a questo Ufficio delle segnalazioni che evidenziano alcune problematiche legate alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, circostanza che, pur in presenza di un principio di “libertà sindacale”, non è indifferente per il nostro ordinamento.

Va ricordato anzitutto che tali aspetti sono stati già in parte affrontati dal Ministero del lavoro, con nota prot. n. 10599 del 24 maggio 2016, con la quale si era dato impulso ad una attività di vigilanza nel settore dei Servizi di Field Marketing.

Con la presente, **nel ribadire la necessità di avviare ulteriori accertamenti nel citato settore**, come già a suo tempo richiesto dalla ANASFIM (Associazione Nazionale delle Aziende di Servizi al Field Marketing), si ritiene utile estendere tali tipologie di verifiche in ogni altro ambito nel quale la mancata applicazione dei c.d. contratti *leader* possa determinare con maggiore frequenza problematiche di *dumping*.

Ciò premesso va dunque ricordato che **l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi**. In particolare si evidenzia quanto segue:

- ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 in materia **contratti di prossimità**; eventuali contratti sottoscritti da soggetti non “abilitati” non possono evidentemente produrre effetti derogatori, come prevede il

Legislatore, *“alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”*. Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.);

- l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di **“benefici normativi e contributivi”**, così come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006;

- il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del **calcolo della contribuzione dovuta**, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi, secondo quanto prevede l'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 unitamente all'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995.

Fermo restando quanto sopra, si ritiene utile in questa sede arricchire le considerazioni espresse con un ulteriore elemento di particolare rilievo. Trattasi della facoltà, **rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva in questione**, di “integrare” la disciplina normativa di numerosi istituti.

A tal proposito si ricorda anzitutto che l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 – recante, tra l'altro, la *“disciplina organica dei contratti di lavoro (...)”* – stabilisce che *“salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

Pertanto ogniqualvolta, all'interno del medesimo Decreto, si rimette alla *“contrattazione collettiva”* il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi **non hanno alcuna efficacia**.

Ciò può avvenire, **a titolo meramente esemplificativo**, in relazione **al contratto di lavoro intermittente**, **al contratto a tempo determinato** o a quello di **apprendistato**. Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione. Ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e, **a seconda delle ipotesi**, anche la *“trasformazione”* del rapporto di lavoro in quella che, ai sensi dello stesso Decreto, costituisce *“la forma comune di rapporto di lavoro”*, ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, si invitano codesti Uffici ad attivare specifiche azioni di vigilanza rappresentando a questa Direzione gli esiti degli interventi che, in considerazione del numero dei lavoratori coinvolti, è possibile considerare particolarmente significativi.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO

Paolo Pennesi

Ispettorato Nazionale del Lavoro
Via Fornovo, 8
00192 Roma
Tel. 06/46837270

Firmato digitalmente da PENNESI
PAOLO
C=IT
O=ISPettorato Nazionale del Lavoro/97900660586



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 24/05/2016
Prot. 37 / 0010599 / MA007.A001.1471

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Alle Direzioni interregionali e territoriali del
lavoro*

e p.c.

Alla ANASFIM

*Associazione Nazionale Agenzie di Servizi
Field Marketing*

Oggetto: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto da Confesercenti con Fileams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs – accordo quadro di secondo livello del medesimo CCNL da applicarsi alle imprese del settore marketing operativo.

L'ANASFIM ha chiesto un intervento di questo Ministero al fine di chiarire i rapporti tra contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e contratti di secondo livello, anche in relazione ad alcune problematiche riscontrate nel settore del marketing operativo.

Si premette che detta Associazione ha aderito al sistema di rappresentanza di Confesercenti e pertanto si è vincolata al CCNL Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto da Confesercenti con Fileams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs. La medesima Associazione negozia e sottoscrive contrattazione collettiva di settore ad integrazione e deroga delle regole generali previste dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi di proprio riferimento.

In particolare si evidenzia che il 7/12/2012 ed il successivo il 23/5/2013, l'ANASFIM e le segreterie regionali di Abruzzo, Campania, Emilia Romagna, Lazio Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, Veneto della Fisascat-Cisl e della Uiltucs

hanno sottoscritto un accordo quadro di secondo livello del medesimo contratto collettivo nazionale da applicarsi alle aziende del settore del marketing operativo esercenti nelle Regioni suddette, con particolare riferimento alle figure professionali dei promoter e dei merchandiser.

L'accordo in questione ha previsto un graduale assorbimento nell'area del lavoro subordinato di numerosi lavoratori del settore, tradizionalmente inquadrati come collaboratori coordinati e continuativi, a progetto, occasionali, a partita IVA, ecc. Tuttavia, successivamente alla sua stipulazione, l'Associazione evidenzia alcuni fenomeni che rischiano di compromettere il citato percorso di stabilizzazione:

a) imprese del settore che non applicano il CCNL del Terziario Distribuzione e Servizi ma altri CCNL sottoscritti da Confsal, Cisa, oppure CCNL quali Multiservizi o Cnai propri del settore dei servizi di pulizia e della logistica, *“con l'unico scopo di porsi slealmente in alternativa concorrenziale con la nostra associazione, facendo leva sulla riduzione del costo del lavoro derivante dal riconoscimento ai lavoratori di trattamenti normativi e retributivi inferiori”*;

b) la proliferazione *“di sedicenti contratti di secondo livello privi dei requisiti di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 stipulati da sigle sindacali minoritarie (quali ad esempio Cisa, Confsal) o da RSA/RSU aziendali, che prevedono una generale riduzione delle tutele normative e dei livelli di trattamento dei promoter e dei merchandiser ben al di sotto di quelli contemplati nell'accordo quadro Fisacut-Uiltucs/Anasfim e che regolamentano per tali figure professionali il ricorso ai vari strumenti di flessibilità (part-time, lavoro intermittente, ecc.) delegati dalla legge alla sola contrattazione collettiva avente i requisiti di maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale”*.

c) imprese che, nell'applicare i contratti di secondo livello anzidetti, *“esportano”* tale modello di inquadramento ai lavoratori assunti in tutto il resto d'Italia determinando evidenti condizioni di dumping.

In relazione a quanto rappresentato, anche al fine di orientare correttamente l'attività di vigilanza – peraltro già sollecitata negli anni passati (v. nota 27 maggio 2015, n. 9046, 5 aprile 2013 n. 6240, 31 gennaio 2013 n. 2273) – si ritiene opportuno evidenziare quanto segue.

Quanto alla sottoscrizione di contratti ex art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011), si ricorda anzitutto che detta disposizione stabilisce che *“i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti. (...) possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività”*.

Sul punto appare pertanto necessario evidenziare, da un lato, che la sottoscrizione di tali contratti è **rimessa esclusivamente alle associazioni (o loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) dotate del grado di maggior rappresentatività in termini comparativi** e, dall'altro, che gli stessi **devono trovare giustificazione nelle finalità espressamente indicate dal Legislatore** (maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro ecc.).

In assenza di tali condizioni – e, come specificatamente richiesto ANASFiM, in assenza del coinvolgimento di sindacati privi del requisito di rappresentatività – eventuali contratti di “prossimità” **non potranno evidentemente operare, come prevede il Legislatore, “in deroga alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”**.

Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, **dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti** (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.).

Non va inoltre dimenticato che tali contratti, come ancora previsto dal citato art. 8, trovano applicazione in relazione ad una platea di destinatari ben determinata e non su ogni unità produttiva facente capo al medesimo datore di lavoro; le *“specifiche intese”*, infatti, hanno *“efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali”*.

Sotto il più generale profilo concernente l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, appare opportuno evidenziare come tale circostanza sia oggi **requisito indispensabile per il godimento di “benefici normativi e contributivi”**, così come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006. In tal senso appare evidente che l'applicazione di contratti sottoscritti da soggetti privi di tale grado di rappresentatività **impedisce il godimento di qualsiasi beneficio che l'ordinamento intende riservare a determinate platee di datori di lavoro**, ivi compreso l'esonero contributivo già previsto dalle leggi di Stabilità 2015 e 2016.

Ne consegue che, in tali casi, il personale ispettivo **procederà al recupero di eventuali benefici goduti da quei datori di lavoro che risultassero applicare un contratto collettivo, anche di secondo livello, sottoscritto da soggetti privi dei requisiti anzidetti.**

Da ultimo appare utile ricordare che l'applicazione di contratti collettivi, pur sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma facenti capo ad ambiti del tutto diversi da quelli in cui le imprese in esame operano, **non è priva di conseguenze sotto un profilo contributivo.**

Sul punto va infatti ricordato che il contenuto dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, unitamente a quanto previsto dall'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995, impone che il calcolo della contribuzione obbligatoria vada effettuato applicando, qualora superiore, **l'importo delle retribuzioni previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della “categoria” in cui opera l'impresa (quale, nel caso di specie, il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi siglato da Confesercenti con Fileams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs e integrato dalla contrattazione di secondo livello sottoscritta da Anaslim con Fisascat-Cisl e Uiltucs).**

Ne consegue pertanto che il personale ispettivo, qualora riscontri l'applicazione di un contratto collettivo non rispondente alla categoria in esame, potrà adottare i relativi provvedimenti di recupero contributivo.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Danilo Papa)



OGGETTO: COMPATIBILITÀ TRA CARICHE NELLE SOCIETÀ DI CAPITALI E LAVORO SUBORDINATO – PRECISAZIONI INPS

Considerati gli effetti ai fini delle assicurazioni obbligatorie previdenziali e assistenziali, con il messaggio n. 3359 del 17 settembre 2019, l'INPS ha:

- 1) illustrato il consolidato orientamento formatosi in seno alla giurisprudenza di legittimità in merito alla **compatibilità tra la titolarità di cariche sociali e l'instaurazione, tra la società e la persona fisica che l'amministra, di un autonomo e diverso rapporto di lavoro subordinato**;
- 2) **riassunto** – al fine di assicurare uniformità di comportamento dei soggetti coinvolti – **i principi di base espressi in materia, con riguardo, in generale, alla figura dell'amministratore di società di capitali** nelle sue funzioni tipiche di gestione e di rappresentanza dell'ente, essendo il soggetto che, immedesimandosi nella società, le consente di agire e di raggiungere i propri fini imprenditoriali;
- 3) diramato le seguenti precisazioni.

In passato l'Istituto di previdenza aveva escluso, in linea di massima, che per i “*presidenti, gli amministratori unici e i consiglieri delegati*” potesse essere riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato valido con la medesima società (circolare n. 179/1989). Le precisazioni fornite con tale disposizione amministrativa sono state tuttavia parzialmente rivisitate con il messaggio n. 12441/2011, con il quale sono stati forniti chiarimenti e indicazioni in ordine alla possibilità di instaurare un valido rapporto di lavoro subordinato tra la società cooperativa e il presidente della medesima.

In particolare, l'INPS ha individuato i criteri cui attenersi per valutare la configurabilità di detto rapporto sulla base dei principi espressi dalla Corte di Cassazione con riferimento alla disciplina relativa all'amministratore di società di capitali, stante la portata di carattere generale della medesima e, quindi, l'effettiva mutuabilità nell'ambito delle società cooperative.

Già a partire dagli anni 90 la giurisprudenza della Suprema Corte si è uniformata al **criterio generale in base al quale l'incarico per lo svolgimento di un'attività gestoria, come quella dell'amministratore, in una società di capitali non esclude astrattamente la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato (fatte salve alcune eccezioni)**.

A sostegno della compatibilità di una duplicazione di posizioni giuridiche in capo alla stessa persona fisica è stato argomentato (Cass., Sezioni Unite, n. 10680/1994 e Cass. n. 1793/1996) che “*né il contratto di società, né l'esistenza del rapporto organico che lega l'amministratore alla società, valgono ad escludere la configurabilità di un rapporto obbligatorio tra amministratori e società, avente ad oggetto, da un lato la prestazione di lavoro e, dall'altro lato la corresponsione di un compenso sinallagmaticamente collegato alla prestazione stessa. Ciò perché, in particolare, il rapporto organico concerne soltanto i terzi, verso i quali gli atti giuridici compiuti dall'organo vengono direttamente imputati alla società [...]; con la conseguenza che, sempre verso i terzi, assume rilevanza solo la persona giuridica rappresentata, non anche la persona fisica. Ma nulla esclude che nei rapporti interni sussistano rapporti obbligatori tra le due persone*”, anche di lavoro subordinato. Pertanto, “*resta comunque escluso che alla riconoscibilità di un rapporto di lavoro subordinato sia di ostacolo la mera qualità di rappresentante legale della società, come presidente di essa*”. Peraltro, secondo la Suprema Corte (cfr. le sentenze n. 18476/2014 e n. 24972/2013) “*l'essere organo di una persona giuridica di per sé non osta alla possibilità di configurare tra la persona giuridica stessa ed il suddetto organo un rapporto di lavoro subordinato, quando in tale rapporto sussistano le caratteristiche dell'assoggettamento, nonostante la carica sociale, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione dell'ente*”. In altri termini, la carica di presidente, in sé considerata, non è incompatibile con lo status di lavoratore subordinato poiché **anche il**

presidente di società, al pari di qualsiasi membro del consiglio di amministrazione, può essere soggetto alle direttive, alle decisioni e al controllo dell'organo collegiale (cfr., tra le altre, Cass. n. 11978/2004, n. 1793/1996 e n. 18414/2013). Tale affermazione non è neppure contraddetta dall'eventuale conferimento del potere di rappresentanza al presidente, atteso che tale delega non estende automaticamente allo stesso i diversi poteri deliberativi.

Diversamente accade per l'amministratore unico della società, che, come ricordato in copiose pronunce, è detentore del potere di esprimere da solo la volontà propria dell'ente sociale, come anche i poteri di controllo, di comando e di disciplina. In questo caso, l'assenza di una relazione intersoggettiva, suscettibile – almeno astrattamente – di una distinzione tra la posizione del lavoratore in qualità di organo direttivo della società e quella del lavoratore come soggetto esecutore delle prestazioni lavorative personali (che, di fatto, dipendono dallo stesso organo direttivo), ha portato i giudici a sancire un principio di non compatibilità tra la qualità di lavoratore dipendente di una società e la carica di amministratore unico della medesima [1] (cfr., ex plurimis, Cass. civ. n. 24188/2006).

Per quanto concerne l'amministratore delegato, si fa presente che **la portata della delega conferita dal consiglio di amministrazione a tale organo** (che, come noto, può essere generale e, come tale, implicante la gestione globale della società ovvero parziale, qualora vengano delegati limitati atti gestori) **sarà rilevante ai fini dell'ammissibilità o meno della coesistenza della carica con quella di lavoratore dipendente. Nelle ipotesi in cui l'amministratore sia munito di delega generale con facoltà di agire senza il consenso del consiglio di amministrazione si ritiene, pertanto, che sia esclusa la possibilità di intrattenere un valido rapporto di lavoro subordinato con la società per detto soggetto [2]. Diversamente, l'attribuzione da parte del consiglio di amministrazione del solo potere di rappresentanza ovvero di specifiche e limitate deleghe all'amministratore non è ostativo, in linea generale, all'instaurazione di genuini rapporti di lavoro subordinato.** In ogni caso, ai fini della valutazione dell'ammissibilità di detti rapporti, sono altresì rilevanti i rapporti intercorrenti fra l'organo delegato e il consiglio di amministrazione, la pluralità e il numero degli amministratori delegati e la facoltà di agire congiuntamente o disgiuntamente, oltre – naturalmente – alla sussistenza degli elementi caratterizzanti il vincolo di subordinazione.

La configurabilità del rapporto di lavoro subordinato è, inoltre, da escludere con riferimento all'unico socio, giacché la concentrazione della proprietà delle azioni nelle mani di una sola persona esclude – nonostante l'esistenza della società come distinto soggetto giuridico – l'effettiva soggezione del socio unico alle direttive di un organo societario.

Parimenti, il socio che abbia assunto di fatto nell'ambito della società l'effettiva ed esclusiva titolarità dei poteri di gestione, tanto da risultare "sovrano" della società stessa, **non può assumere contemporaneamente anche la diversa figura di lavoratore subordinato (cfr. Cass. civ., Sez. lavoro, n. 21759/2004) [3] essendo esclusa la possibilità di ricollegare a una volontà "sociale" distinta la costituzione e gestione del rapporto di lavoro.**

In linea generale, sempre con riguardo alla figura del socio di società di capitali che assommi in capo a sé anche l'incarico di amministratore, si ricorda che detta semplice circostanza – ancorché possa essere sintomatica della non sussistenza del vincolo di subordinazione – non è di per sé sufficiente a concludere per la non configurabilità del rapporto di lavoro subordinato, in quanto in tali fattispecie, secondo la Suprema Corte, sono da vagliare disgiuntamente, caso per caso, sia la condizione di possessore di parte del capitale sociale sia l'incarico gestorio, tenendo conto delle istruzioni fornite dall'Istituto. Pertanto, una volta stabilita l'astratta possibilità di instaurazione, tra la società e la persona fisica che la rappresenta e la gestisce, di un autonomo e parallelo diverso rapporto che può assumere le caratteristiche del lavoro subordinato, dovrà accertarsi in concreto l'oggettivo

svolgimento di attività estranee alle funzioni inerenti al rapporto organico e che tali attività siano contraddistinte dai caratteri tipici della subordinazione (cfr., ex plurimis, Cass. civ. n. 1399/2000, n. 329/2002 e n. 12630/2008).

Con particolare riferimento al requisito del **vincolo di subordinazione**, quale elemento tipico qualificante del rapporto di lavoro ex art. 2094 C.c., la Corte ha sottolineato che chi intende farlo valere ha l'onere di provare in modo certo l'**assoggettamento** – nonostante le suddette cariche sociali – **al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società nel suo complesso, il quale, inevitabilmente, limita la libertà di azione e di scelta nell'esercizio della funzione e dell'attività lavorativa del dipendente** (cfr. Cass. civ. n. 24972/2013, n. 18476/2013 e n. 18414/2013).

Anche di recente la giurisprudenza di legittimità (Cass. 3 aprile 2019, n. 9273, confermativa di Cass. n. 29761/18, e n. 19596/16), nel ribadire il principio secondo il quale le qualità di amministratore e di lavoratore subordinato di una stessa società di capitali sono cumulabili, purché si accerti l'attribuzione di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale, ha altresì individuato, in capo al soggetto che intenda far valere il rapporto di lavoro subordinato, l'obbligo di fornire la prova del vincolo di subordinazione, cioè l'assoggettamento, nonostante la carica sociale rivestita, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione della società. Ai fini dell'accertamento del rapporto di lavoro dipendente si terrà conto della sussistenza anche di altri elementi sintomatici della subordinazione individuati dalla giurisprudenza e riproposti dalla prassi amministrativa adottata dall'Istituto (cfr. le circolari n. 179/1989 e n. 117/1983), quali la periodicità e la predeterminazione della retribuzione, l'osservanza di un orario contrattuale di lavoro, l'inquadramento all'interno di una specifica organizzazione aziendale, l'assenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale, l'assenza di rischio in capo al lavoratore, la distinzione tra importi corrisposti a titolo di retribuzione da quelli derivanti da proventi societari, etc. (cfr. Cass. n. 5886/2012).

È necessario, peraltro, che **la costituzione e gestione del rapporto di lavoro siano ricollegabili a una volontà della società distinta dal soggetto titolare della carica** (amministratore, etc.).

Naturalmente, il vincolo della subordinazione può assumere connotati diversi in relazione alla natura delle mansioni e alle condizioni in cui queste si svolgono; pertanto, anche nel caso di lavoro dirigenziale [4], come in genere per le prestazioni lavorative che abbiano particolari caratteristiche (per la loro natura creativa, intellettuale, professionale o, per l'appunto, dirigenziale) che non si prestino a essere eseguite sotto la direzione del datore di lavoro o con una continuità regolare anche negli orari, il parametro distintivo della subordinazione deve necessariamente essere riscontrato o escluso mediante il ricorso a criteri c.d. complementari o sussidiari. Ne consegue che per accertare la **sussistenza di rapporto di lavoro subordinato di tipo dirigenziale** sarà verificata: l'assunzione con la qualifica di dirigenti, il conferimento della carica di direttore generale da parte dell'organo amministrativo nel suo complesso (e lo svolgimento effettivo delle relative mansioni), la cessazione del rapporto mediante licenziamento, il coordinamento dell'attività lavorativa all'assetto organizzativo del datore di lavoro, l'assoggettamento, anche se in forma lieve o attenuata, alle direttive e agli ordini del datore di lavoro ancorché il lavoratore mantenga un effettiva autonomia decisionale, etc. In tal caso la subordinazione potrà altresì essere confermata dalla caratterizzazione delle mansioni (diverse dalle funzioni proprie della carica rivestita e non rientranti nelle deleghe).

Di contro, laddove “non sussista alcuna formalizzazione di un contratto di lavoro subordinato di dirigente e risulti l'esercizio diretto (anzi predominante e fortemente personalizzato) della gestione della società in ragione del rapporto di immedesimazione organica, è evidentemente necessario, al fine di distinguere i due ruoli, un “*quid pluris*”, da rinvenirsi nella specifica caratterizzazione delle mansioni svolte, sia pure in un contesto di ampi poteri di iniziativa e discrezionalità (cfr. Cass. n. 18414/2013). In ogni caso, si rammenta che nell'individuazione della natura del rapporto occorre attenersi al principio

di effettività, secondo il quale il *nomen iuris* utilizzato e le modalità con le quali il rapporto di lavoro è stato formalizzato costituiscono solo uno degli elementi ai quali occorre fare riferimento nella valutazione complessiva della situazione contestuale e successiva alla stipulazione del contratto al fine di accertare l'oggetto effettivo della prestazione convenuta (Cass. civ. n. 18476/2014).

Tutto ciò premesso, **la valutazione della compatibilità dello status di amministratore di società di capitali** (il riferimento è alle sole tipologie di cariche ritenute in astratto ammissibili) **con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato presuppone l'accertamento in concreto, caso per caso, della sussistenza delle seguenti condizioni:**

- a) che **il potere deliberativo** (come regolato dall'atto costitutivo e dallo statuto), **diretto a formare la volontà dell'ente, sia affidato all'organo (collegiale) di amministrazione della società nel suo complesso e/o a un altro organo sociale espressione della volontà imprenditoriale** il quale espliciti un potere esterno;
- b) che sia fornita la **rigorosa prova della sussistenza del vincolo della subordinazione** (anche, eventualmente, nella forma attenuata del lavoro dirigenziale) e **ciò dell'assoggettamento del lavoratore interessato, nonostante la carica sociale, all'effettivo potere di supremazia gerarchica (potere direttivo, organizzativo, disciplinare, di vigilanza e di controllo) di un altro soggetto ovvero degli altri componenti dell'organismo sociale a cui appartiene;**
- c) **il soggetto svolga, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società;** in particolare, deve trattarsi di attività che esulino e che pertanto non siano ricomprese nei poteri di gestione che discendono dalla carica ricoperta o dalle deleghe che gli siano state conferite.

[1] La stessa posizione può del pari essere riconosciuta nel caso del componente dell'organo di gestione che "di fatto" assuma, in contrasto con le previsioni statutarie, il ruolo dell'amministratore unico. In tal caso, pertanto, non si può configurare un rapporto di subordinazione lavorativa con la società, attesa l'insussistenza di due contrapposti centri di imputazione (cfr. Cass. civ., Sez. lavoro, n. 21759/2004).

[2] Se l'amministratore è munito di delega generale neanche l'attività del Collegio Sindacale, esercitata mediante controlli di legittimità sostanziale sull'amministrazione della società nel suo complesso, può comprovare l'eterodirezione necessaria perché si possa configurare un rapporto di lavoro subordinato.

[3] Anche la qualità del socio maggioritario di una società di capitali – atteso che lo stesso eserciti i propri (legittimi) poteri in seno all'organo a lui preposto, e cioè l'assemblea, senza interferire con l'attività degli amministratori nell'attuazione delle delibere assembleari pur esercitando i poteri di controllo riservati dal codice civile ed, eventualmente, dallo Statuto – non è di per sé di ostacolo alla sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra socio e società, almeno potenziale. Si rammenta che l'attività lavorativa subordinata prestata in favore delle società di capitali da semplici soci che non sono investiti di particolari mandati o poteri è, in via generale, sempre ammessa in ragione della titolarità, in capo alle stesse, della personalità giuridica che presuppone la distinzione soggettiva tra lavoratore dipendente e datore di lavoro, fermo restando la sussistenza di tutti i requisiti tipici del rapporto di lavoro subordinato.

[4] A sostegno dell'ammissibilità del lavoro con qualifica dirigenziale prestato da un oggetto titolare di carica sociale nel medesimo ambito societario si è argomentato che *"Se la tipica funzione del dirigente è quella di collaborazione diretta con l'imprenditore atta a imprimere discrezionali facoltà di determinazione per l'intero organismo imprenditivo, essa è nondimeno legata e limitata dalle direttive generali del collegio amministrativo soprattutto in relazione alla misura e alle modalità delle scelte operative attinenti al rischio economico ed all'indirizzo della produzione"* (cfr. Cass. civ. n. 706/1993).

OGGETTO: **CONTRATTI COLLETTIVI DI SECONDO LIVELLO
VALIDO IL SOLO DEPOSITO CON LA PROCEDURA INFORMATICA
DEDICATA DAL 15 SETTEMBRE 2019 – NOTA DELLA SEDE DI RAVENNA
DELL’ISPettorato TERRITORIALE DEL LAVORO**

Qui sotto pubblichiamo quanto ricevuto dalla Sede di Ravenna dell’Ispettorato Territoriale del Lavoro. A seguito di quanto contenuto nell’acclusa nota ministeriale prot. 2761 del 29/07/19, infatti, il locale ITL comunica che, dal 15 settembre 2019, il deposito dei contratti collettivi aziendali e territoriali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e n. 14 del 2016) dovrà essere effettuato solo per il tramite dell’apposita procedura informatica dedicata (accessibile dal sito www.cliclavoro.gov.it).



Ispettorato territoriale di Ravenna-Forlì-Cesena

Sede di Ravenna

Ravenna, - 9 SET. 2019

ALLE ASSOCIAZIONI

Spett. CONFIMI

SPETT. CONFARTIGIANATO

SPETT. CONFESERCENTI

SPETT. C.N.A.

SPETT. LEGA PROVINCIALE COOPERATIVE

SPETT. CONFCOOPERATIVE

SPETT ASS. INDUSTRIALI RAVENNA

SPETT. ASCOM

Oggetto :Nota prot 2761 del 29/07/2019

Deposito telematico dei contratti collettivi

Con riferimento all'oggetto si comunica che la Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio dati e della comunicazione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali in merito alle modalità di deposito telematico dei contratti di 2 livello, aziendali e territoriali, ha disposto che, a partire dal 15 settembre 2019, gli stessi dovranno essere depositati esclusivamente per il tramite della procedura informatica dedicata e non già utilizzando gli indirizzi PEC delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del Lavoro

Pertanto tutti gli accordi che perverranno all'Ispettorato Territoriale del lavoro di Ravenna dal 15 settembre 2019 saranno rigettati e restituiti al mittente affinché la stessa ditta provveda all'inoltro tramite la procedura informatica.

Si chiede di dare ampia diffusione alla comunicazione

Cordiali saluti

Il Responsabile del Processo Servizi all'Utenza

Dr.ssa Isp Adriana Acquaviva



Ispettorato territoriale del
lavoro di Ravenna

Via Alberoni,37
Tel.0544/789011

PEC: itl.ravenna-forlicesena@pec.ispettorato.gov.it
itl.ravenna-forlicesena@ispettorato.gov.it



Alle Organizzazioni di rappresentanza dei datori di lavoro

Alle Organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori

All' Ordine dei consulenti del lavoro

Loro Sedi

E, p.c.

Alla Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali

All'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Loro Sedi

Oggetto: Deposito telematico dei contratti collettivi.

Con nota del 22 luglio 2016, questa direzione generale dava comunicazione della messa in esercizio di un nuovo applicativo informatico dedicato al deposito dei contratti aziendali e territoriali, realizzato in conformità a quanto previsto dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato ai sensi dell'articolo 1, comma 188 Legge 28 dicembre 2015, n. 208, in data 25 marzo 2016.

L'applicativo permette di depositare il contratto in forma telematica e di accedere alle agevolazioni di imposta per premi di risultato e somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa previsti dall'articolo 1, commi 182, 189, 190 della citata Legge 208/2015.

In attuazione alle disposizioni normative contenute nell'articolo 14 del decreto legislativo 16 settembre 2015, n. 151, che consente l'accesso ad agevolazioni contributive, fiscali o di altra natura solo se i contratti collettivi aziendali o territoriali sono depositati in via telematica, la procedura informatica così realizzata ha permesso l'accesso ad altre agevolazioni normate nel tempo, consentendo allo stesso tempo di depositare il contratto e compilare i modelli via via richiesti dal legislatore. E' il caso delle agevolazioni previste per le aziende che promuovono misure di conciliazione per i dipendenti, migliorative rispetto alle previsioni di legge o del CCNL di

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale dei sistemi informativi,
dell'innovazione tecnologica, del monitoraggio
dati e della comunicazione

Segreteria Direttore Generale
Via Fornovo, 8 - 00192 Roma
Tel +39 0646834800

dginnovazione@pec.lavoro.gov.it
dginnovazione@lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it

riferimento (decreto interministeriale 12 settembre 2017), ovvero misure di formazione 4.0.

In tutti gli altri casi, il contratto poteva essere depositato telematicamente, utilizzando gli indirizzi PEC delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro (cfr. nota del 22 luglio 2016, ove si legge: *“In questa fase di avvio di tale funzionalità è comunque possibile depositare i contratti territoriali inoltrandoli a mezzo PEC alla Direzione del lavoro territorialmente competente”*).

In un'ottica di ulteriore semplificazione, la procedura telematica sopra menzionata è stata adeguata per consentire innanzitutto il deposito telematico del contratto con l'indicazione successiva (ove prevista) della tipologia di agevolazione per la quale si opera il deposito. Ciò consente da un lato una immediata applicazione di normative nel tempo emanate in materia di agevolazioni e, dall'altro, di avere a disposizione un repository facilmente accessibile agli uffici interessati sia per finalità gestionali che di monitoraggio della misura.

Pertanto, dal **15 settembre 2019** tutti i contratti di II livello, siano essi aziendali o territoriali dovranno essere depositati esclusivamente per il tramite della procedura in parola e non già utilizzando gli indirizzi PEC delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Come di consueto, eventuali quesiti potranno essere inoltrati a urponline.lavoro.gov.it.

Cordiali saluti.

Il Direttore Generale
Grazia Strano

Documento firmato digitalmente secondo le indicazioni sulla dematerializzazione ai sensi e per gli effetti degli articoli 20 e 21 del D.Lgs. 7 marzo 2005 n. 82 “Codice dell’Amministrazione Digitale” e s.m.i.

OGGETTO: **CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E RINNOVI POST 13 LUGLIO 2018 – ISTRUZIONI INPS PER IL VERSAMENTO DELL'AUMENTO (PREVISTO DAL COSIDDETTO «DECRETO DIGNITÀ») DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI**

L'art. 3, comma 2, del d.l. n. 87/2018 (il cd “decreto dignità”, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2018) ha previsto l'aumento dello 0,5% **del contributo addizionale** - che finanzia la nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) ^(*) - **dovuto dai datori di lavoro in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 16 e 17 del 2018).

Con la circolare n. 121 del 6 settembre scorso, dopo quasi 14 mesi dall'entrata in vigore del d.l. n. 87/2018 (avvenuta il 14 luglio 2018), l'INPS ha fornito le seguenti istruzioni *“per la gestione degli adempimenti informativi e dei correlati obblighi contributivi”*.

La fattispecie del **rinnovo** - giova ricordarlo - **ricorre quando l'iniziale contratto a tempo determinato raggiunge la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti procedono alla sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine**. Considerato che il d.l. n. 87/2018 ha esteso la nuova disciplina dei rapporti a termine anche alla somministrazione di lavoratori assunti a tempo determinato, l'aumento del contributo addizionale NASpI opera anche nei casi in cui lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore ovvero nell'ipotesi inversa. Il rinnovo si configura altresì qualora venga modificata la causale eventualmente apposta al contratto a termine: anche in tale ipotesi, pertanto, è dovuto l'incremento del contributo addizionale.

L'incremento del contributo addizionale decorre dal 14 luglio 2018.

Sono **esclusi** dall'applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpI i rapporti:

- a tempo determinato degli operai agricoli;
- di lavoro domestico;
- instaurati con:
 - a) lavoratori assunti a termine **in sostituzione** di lavoratori assenti;
 - b) lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle **attività stagionali di cui al d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525** ^(**);
 - c) gli **apprendisti**;
 - d) lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

(*) «(...) ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato si applica un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Il contributo addizionale è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione. Le disposizioni del precedente periodo non si applicano ai contratti di lavoro domestico.» (art. 2, comma 28, della legge n. 92/2012 – API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14 e n. 15 del 2012).

(**) Limitatamente ai periodi contributivi maturati dall'1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, il contributo addizionale NASpI non era dovuto, inoltre, per le attività definite stagionali dagli avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Dall'1 gennaio 2016, invece, anche per le attività definite stagionali dalla contrattazione collettiva è dovuto il contributo addizionale NASpI: per i rinnovi di tali contratti successivi al 14/07/2018, pertanto, opera l'aumento del contributo addizionale.

Come detto, il contributo addizionale NASpI è aumentato di 0,5 punti percentuali **in occasione di ciascun rinnovo**. A tale riguardo, la circolare del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali n. 17/2018 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 23/2018) ha già chiarito che «[...] al primo rinnovo [del contratto a tempo determinato] la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi.»

Quindi, **a ogni rinnovo** di contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero di somministrazione a tempo determinato, **l'incremento dello 0,5% si sommerà a quanto dovuto in precedenza a titolo di contributo addizionale**. Per es., nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga rinnovato per tre volte, il datore di lavoro interessato dovrà corrispondere il contributo addizionale secondo le seguenti misure:

- contratto originario: 1,4%;
- 1° rinnovo: 1,9% (1,4% + 0,5%);
- 2° rinnovo: 2,4% (1,9% + 0,5%);
- 3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%).

Ai soli fini della determinazione della misura del contributo addizionale al quale aggiungere l'incremento dello 0,5%, non si tiene conto dei rinnovi contrattuali intervenuti fino al 13 luglio 2018; si considera pertanto primo rinnovo contrattuale quello sottoscritto dal 14 luglio 2018, anche qualora il contratto a termine fosse già stato rinnovato in precedenza.

RESTITUZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

L'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012 disciplina la **restituzione del contributo addizionale** nelle seguenti fattispecie:

- a) **trasformazione del contratto a tempo indeterminato**. In tale caso le condizioni per la restituzione del contributo addizionale intervengono successivamente al decorso del periodo di prova;
- b) **assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine**. Anche in questo caso la restituzione del contributo addizionale opera successivamente al decorso del periodo di prova. La misura di tale restituzione si determina detraendo dalle mensilità di contribuzione addizionale spettanti al datore di lavoro un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato all'instaurazione del nuovo rapporto a tempo indeterminato.

Laddove ricorrano i presupposti individuati da una delle due predette fattispecie, **la misura del contributo addizionale soggetta a restituzione comprende anche l'aumento del contributo addizionale**. In **caso di più rinnovi contrattuali**, è suscettibile di recupero l'importo del contributo addizionale e del relativo incremento afferenti all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato intervenuto tra le parti prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.

ISTRUZIONI OPERATIVE

«I datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI, a decorrere dalla competenza settembre 2019, esporranno nel flusso Uniemens, nella sezione <AltreADebito> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, i lavoratori per i quali è dovuta la maggiorazione, valorizzando i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> deve essere inserito uno dei seguenti valori: M701, M702, M703, M704, M7NN, a seconda che si tratti del primo, secondo, terzo, quarto o ennesimo rinnovo;
- nell'elemento <AltroImponibile> deve essere indicata la quota di imponibile soggetta a maggiorazione;
- nell'elemento <NumGG> o <NumOre> deve essere inserito il numero di giorni/ore a cui si riferisce la contribuzione dovuta, secondo la medesima logica di calcolo di <GiorniContributiti> e <OreContribuite>;
- nell'elemento <ImportoADebito> deve essere indicata la maggiorazione del contributo addizionale NASpI dovuta, calcolata secondo la seguente formula: $\text{numeroRinnovo} * 0,5\% * \text{AltroImponibile}$ (dove $\text{numeroRinnovo} = 1$ se $\text{CausaleADebito} = \text{M701}$, $\text{numeroRinnovo} = 2$ se $\text{CausaleADebito} = \text{M702}$, ecc.).

Il lavoratore interessato dal rinnovo di un precedente contratto a tempo determinato dovrà essere indicato nel flusso Uniemens, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione "1R" (avente il significato di "Assunzione effettuata a seguito di rinnovo di precedente rapporto a tempo determinato).

Se per il lavoratore in questione spettano agevolazioni contributive esposte in Uniemens mediante nettizzazione della contribuzione dovuta, anche l'importo della maggiorazione dovrà essere calcolato tenendo conto dell'agevolazione spettante.

Si precisa, inoltre, che in caso di più rinnovi ricadenti nello stesso mese, all'interno della stessa denuncia andranno indicati, contemporaneamente, più codici causali tra quelli istituiti nella presente circolare.

Ai fini del versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI per il periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018) e agosto 2019, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre 2019, provvederanno a esporre per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative sopra descritte, i valori complessivi relativi a ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.

Per i dipendenti non più in forza, i datori di lavoro dovranno valorizzare nella sezione individuale dei flussi Uniemens di competenza settembre e/o ottobre 2019 gli stessi elementi sopra riportati per i dipendenti ancora in forza; ovviamente non saranno valorizzate le settimane, i giorni retribuiti e il calendario giornaliero.

Sarà, invece, valorizzato l'elemento <TipoLavStat> con il codice "NFOR", che contraddistingue i dipendenti non più in carico presso l'azienda.

Nei casi di aziende sospese o cessate, i datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI, ai fini dell'adempimento, si avvarranno della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig). Le regolarizzazioni effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare (ovvero il 16 dicembre 2019, ndr) avverranno senza aggravio di oneri accessori (cfr. deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26/3/1993, approvata con D.M. 7/10/1993 e aggiornata alla luce dell'articolo 116, comma 13, della legge n. 388/2000).

Infine, per quanto attiene alle modalità operative relative alla restituzione dell'aumento del contributo addizionale afferente all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato, intervenuto prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato, si fa presente che il recupero di detto aumento dovrà essere effettuato, unitamente al recupero del contributo addizionale dell'1,40%, utilizzando il codice già in uso "L810" - avente il significato di "recupero contributo addizionale articolo 2, comma 30, della L. n. 92/2012" - nell'elemento <CausaleACredito> di <AltreACredito> di <DatiRetributivi> di Denuncia Individuale».

OGGETTO: **FONDO DI TESORERIA INPS - ISTRUZIONI OPERATIVE PER LA GESTIONE DELLE DOMANDE DI RIMBORSO DEL TFR VERSATO IN ASSENZA DEI PRESUPPOSTI**

L'art 1, comma 5, del decreto interministeriale 30 gennaio 2007 (d.i.), ha disciplinato le modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 755 e 756, della legge n. 296/2006 relative al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del codice civile" (cd Fondo di Tesoreria), e introdotto, per i **datori di lavoro del settore privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti**, l'obbligo di versarvi le quote del Trattamento di fine rapporto (TFR) maturande dall'1/01/2007, non destinate alle forme pensionistiche complementari (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 6/2007).

Ai fini della determinazione del **requisito dimensionale che fa sorgere l'obbligo del versamento al Fondo di Tesoreria**, per le aziende in attività al 31 dicembre 2006 va calcolato sulla media annuale dei lavoratori in forza al 31 dicembre 2006, mentre per quelle che abbiano iniziato l'attività dopo tale data si deve prendere a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno di inizio dell'attività, da intendersi, sulla base della prassi amministrativa consolidata, il periodo che va dall'1 gennaio al 31 dicembre ovvero il minor periodo per coloro che la iniziano nel corso dell'anno (art. 1, comma 6, del d.i.).

La media annua, una volta determinata, si cristallizza; eventuali successive modifiche del numero degli addetti non incidono sull'obbligo di versamento (anche in caso di riduzione a meno di 50).

Ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria, con la circolare n. 70 del 3 aprile 2007 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 11/2007) l'INPS:

- ha fornito le relative istruzioni e chiarimenti: in particolare, al paragrafo 2 sono state riportate le indicazioni attraverso cui identificare i datori di lavoro tenuti al versamento;
- ha individuato lo specifico codice di autorizzazione (C.A.) "1R", avente in origine il significato di "Azienda con almeno 50 addetti" e successivamente quello di "azienda in cui sono occupati lavoratori per i quali è dovuto il contributo di finanziamento del Fondo di Tesoreria".

Senonché, a seguito del perfezionamento da parte dell'INPS del sistema automatizzato dei controlli in ordine al rispetto degli obblighi contributivi, **sono state individuate aziende che, pur non avendo raggiunto il richiesto requisito dimensionale, hanno comunque dichiarato e versato (indebitamente) quote di TFR al Fondo di Tesoreria**; si tratta, in particolare, dei seguenti casi:

- 1) aziende che (correttamente) non risultano in possesso del codice di autorizzazione "1R";
- 2) aziende che sono in possesso del codice di autorizzazione "1R", pur non avendo il requisito dimensionale.

Le due fattispecie sopra menzionate sono state esaminate con la **circolare INPS n. 37/2018** – disponibile cliccando sul collegamento <https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%2037%20del%2001-03-2018.pdf> –, che disciplina altrettante differenti modalità di gestione della contribuzione indebitamente versata, distinguendo tra aziende in possesso della regolarità contributiva e quelle, invece, irregolari; le **istruzioni operative per la sua applicazione e per la gestione delle domande di rimborso** sono state diramate dall'INPS con il seguente messaggio n. 3025 del 7 agosto 2019.

«1. Controlli preliminari

In relazione agli elenchi trasmessi, le Strutture territoriali provvederanno in via preliminare a verificare, anche con l'ausilio delle informazioni che verranno fornite, se le matricole con C.A. "1R"

comprendano dipendenti assunti a seguito di passaggio senza soluzione di continuità del rapporto contrattuale ai sensi degli articoli 2112 e 1406 del codice civile (codice tipo assunzione “2T”), già dipendenti di aziende con obbligo contributivo al Fondo di Tesoreria (“dipendenti 2T Tesoreria”).

Accertata la corretta attribuzione del C.A. “1R”, sarà necessario verificare che il versamento delle quote TFR al Fondo di Tesoreria sia stato effettuato esclusivamente per i dipendenti aventi diritto, ossia i “dipendenti 2T Tesoreria”.

In proposito, si richiama infatti l’attenzione sulla circostanza che il tipo assunzione “2T”, avente il significato di *“Cessazione e conseguente assunzione in carico di lavoratori a seguito di trasferimento d’azienda o di ramo di essa, a seguito di cessione individuale di contratto da parte di un’altra azienda ovvero di passaggio diretto nell’ambito di gruppo d’imprese che comportano comunque il cambio di soggetto giuridico”*, da solo non è sufficiente a determinare l’obbligo del nuovo datore di lavoro. Si ribadisce, come già indicato, la necessaria verifica in ordine alla circostanza che il lavoratore sia stato ceduto da azienda soggetta all’obbligo contributivo, fermo restando la scelta di destinazione del TFR effettuata dal lavoratore.

Completate le verifiche preliminari, le Strutture territoriali procederanno all’eventuale revoca del C.A. “1R” e, al fine di determinare la sussistenza del prescritto requisito della regolarità contributiva, che definisce la differente modalità di gestione della contribuzione versata al Fondo, attiveranno la procedura “Durc on line”, utilizzando le utenze già in precedenza rilasciate.

Dall’esito della verifica, dipenderà l’attività conseguente.

2. Datori di lavoro con regolarità contributiva

Per le aziende risultate in regola con gli adempimenti contributivi, le modalità gestionali si differenziano in virtù del possesso o meno del codice di autorizzazione “1R”.

2.1 Datori di lavoro in possesso del C.A. “1R”

In relazione alle matricole aziendali in possesso del C.A. “1R”, che abbiano esposto le quote di TFR al Fondo di Tesoreria anche per lavoratori diversi dai “dipendenti 2T Tesoreria” e per le quali sia stata verificata la regolarità contributiva mediante la procedura “Durc on line”, le Strutture territoriali assegneranno, in aggiunta al C.A. “1R” e con data inizio validità dal mese corrispondente alla data del Durc, il C.A. “7W”, avente il significato di *“Azienda con meno di 50 addetti in cui sono occupati lavoratori per i quali è presente il contributo di finanziamento del Fondo di Tesoreria”*.

Sarà cura delle Strutture territoriali comunicare alle aziende la variazione delle caratteristiche contributive, con l’attribuzione del predetto C.A. “7W”, mediante le consuete modalità operative.

Di seguito, l’azienda dovrà procedere in maniera differente in relazione alle due diverse tipologie di lavoratori di seguito individuate:

a) Lavoratori per i quali sussiste l’obbligo contributivo

In relazione alla presente casistica, l’azienda può effettuare i consueti versamenti e/o conguagli sugli importi del Fondo di Tesoreria, fermo restando il rispetto della capienza della denuncia mensile [1].

L’azienda sospesa o cessata, che abbia già erogato anticipazioni e/o liquidazioni senza aver effettuato i corrispondenti conguagli, potrà trasmettere i relativi flussi di regolarizzazione secondo le modalità indicate nell’Allegato A del presente messaggio.

L’azienda, contestualmente all’invio dei flussi rettificativi con periodo di competenza sull’ultimo mese di operatività della matricola interessata, provvederà a far pervenire all’Istituto, secondo le consuete modalità, una dichiarazione del rappresentante legale (Allegato C) contenente l’elenco dei lavoratori interessati, gli importi anticipati e/o liquidati a ciascuno di essi, la data di erogazione e la relativa

documentazione (ad esempio, ricevuta bonifico o altra attestazione di avvenuto incasso da parte del lavoratore), con copia della busta paga, utilizzando la modulistica allegata al presente messaggio.

Le Strutture territoriali, in presenza di tali flussi di regolarizzazione, dovranno effettuare i seguenti controlli:

- a) per ogni singolo codice fiscale in carico all'azienda cessata o sospesa, consultazione delle "Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro", per verificare se l'assunzione sia avvenuta a seguito di un'operazione societaria (art. 2112 c.c.) o di una cessione di contratto (art. 1406 c.c.);
- b) verifica della presenza del C.A. "1R" nell'anagrafica dell'azienda di provenienza;
- c) controllo della presenza del codice "2T" negli elementi <TipoCessazione> e <TipoAssunzione>, con contestuale controllo della corretta esposizione dell'elemento <MatricolaProvenienza>;
- d) prima della conferma della proposta Vig, controllo del corretto aggiornamento della posizione del lavoratore con l'inserimento dell'anticipazione/liquidazione corrisposta, verificando che gli importi corrispondano alla documentazione prodotta dall'azienda (opzione "Visualizzazione estratto conto di Tesoreria" in "Flussi mensili-TFR").

In mancanza di uno degli elementi di cui sopra, la proposta Vig non potrà essere accettata.

Le proposte Vig afferenti a lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro con l'azienda richiedente in applicazione degli articoli 1406 o 2112 del codice civile saranno accolte, fermo restando i requisiti amministrativi di cui sopra, solo se relative ad anticipazioni di quote di TFR.

Le proposte Vig relative a liquidazioni saranno, invece, accolte qualora l'azienda richiedente dimostri la sussistenza dei presupposti specificati nel messaggio n. 17020/2012 (paragrafo 5.1) o, per la fattispecie di cui all'articolo 1406 c.c., che, nonostante la cessione del contratto di lavoro, l'azienda cedente era tenuta a corrispondere al lavoratore ceduto il TFR maturato fino alla cessione.

Il credito oggetto di rimborso, determinato al netto dell'esposizione debitoria dell'azienda, non è produttivo di interessi per i periodi antecedenti la proposizione della domanda di rimborso.

b) Lavoratori per i quali non sussiste l'obbligo contributivo

In relazione alla presente casistica le aziende, indipendentemente dalla capienza contributiva, dovranno presentare all'Istituto la domanda di pagamento diretto delle quote di competenza del Fondo di Tesoreria.

Per il rimborso delle quote di TFR versate al Fondo di Tesoreria già anticipate e/o liquidate ai lavoratori prima dell'assegnazione del C.A. "7W" e non conguagliate con le denunce contributive, le aziende inoltreranno, tramite cassetto bidirezionale, la domanda di rimborso corredata dalla dichiarazione e la documentazione aziendale di cui sopra (cfr. precedente punto a). A seguito della domanda di rimborso, le Strutture territoriali, dopo aver verificato il corretto aggiornamento dell'estratto del lavoratore da parte dell'azienda in base alle disposizioni fornite nell'Allegato A, punto B, del presente messaggio, acquisiranno un flusso di regolarizzazione interna (tipo regolarizzazione "AS"), con periodo di competenza uguale al mese di presentazione della domanda di rimborso, inserendo l'importo spettante con il nuovo codice causale "DA02" avente il significato di "*Recupero Anticipazione/Liquidazione TFR*", codice ad uso esclusivamente interno.

Le modalità di compilazione dei flussi sono riepilogate nell'Allegato B al presente messaggio.

Gli importi oggetto di regolarizzazione saranno visualizzabili sul portale del contribuente.

Le domande di rimborso afferenti a lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro con l'azienda richiedente in applicazione degli articoli 1406 o 2112 del codice civile saranno accolte, fermo restando i requisiti amministrativi di cui sopra, solo se relative ad anticipazioni di quote di TFR.

Le proposte Vig relative a liquidazioni saranno, invece, accolte qualora l'azienda richiedente dimostri la sussistenza dei presupposti specificati nel messaggio n. 17020/2012 (paragrafo 5.1.) o, per la fattispecie di cui all'articolo 1406 c.c., che, nonostante la cessione del contratto di lavoro, l'azienda cedente era tenuta a corrispondere al lavoratore ceduto il TFR maturato fino alla cessione.

Il credito oggetto di rimborso, determinato al netto dell'esposizione debitoria dell'azienda, non è produttivo di interessi per i periodi antecedenti la proposizione della domanda di rimborso.

2.2 Datori di lavoro privi di C.A. "1R" o con C.A. "1R" revocato

Al controllo della regolarità contributiva mediante la procedura "Durc on line" dovranno essere sottoposte anche le aziende, di cui ai predetti elenchi, prive di C.A. "1R", nonché quelle per le quali le Strutture territoriali abbiano accertato, in virtù dei controlli preliminari sopra descritti, l'insussistenza dei requisiti giuridici per il possesso del C.A. "1R".

Ove l'azienda risultati in regola con gli adempimenti contributivi, le Strutture territoriali provvederanno, con la decorrenza pari al periodo di paga in corso alla data del mese corrispondente alla data del Durc, all'attribuzione del C.A. "7W", avente il significato di "*Azienda con meno di 50 addetti in cui sono occupati lavoratori per i quali è presente il versamento al Fondo di Tesoreria*". A seguito dell'attribuzione del predetto codice di autorizzazione, il TFR relativo al periodo compreso fra il primo mese di versamento e il mese immediatamente precedente a quello dell'assegnazione del C.A. "7W", rimane accantonato al Fondo di Tesoreria.

Sarà cura delle Strutture territoriali comunicare alle aziende la variazione delle caratteristiche contributive mediante le consuete modalità operative.

L'azienda, indipendentemente dalla capienza contributiva, al ricorrere dei requisiti di legge, dovrà presentare all'Istituto la domanda di pagamento diretto delle quote di competenza del Fondo di Tesoreria.

Viceversa, per il rimborso delle quote di TFR versate al Fondo di Tesoreria, già anticipate e/o liquidate ai lavoratori prima dell'assegnazione del C.A. "7W" e non conguagliate con le denunce contributive, le aziende inoltreranno, tramite cassetto bidirezionale, la domanda di rimborso corredata dalla dichiarazione (Allegato C) e dalla documentazione aziendale sopra elencata (cfr. precedente punto a). A seguito della domanda di rimborso, le Strutture territoriali, dopo aver verificato il corretto aggiornamento dell'estratto del lavoratore, acquisiranno un flusso di regolarizzazione interna (tipo regolarizzazione "AS"), con periodo di competenza uguale al mese di presentazione della domanda di rimborso, inserendo l'importo spettante con il nuovo codice causale "DA02", codice ad uso esclusivamente interno.

Le modalità di compilazione dei flussi sono riepilogate nell'Allegato B del presente messaggio.

Le domande di rimborso afferenti a lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro con l'azienda richiedente in applicazione degli articoli 1406 o 2112 del codice civile saranno accolte, fermo restando i requisiti amministrativi di cui sopra, solo se relative ad anticipazioni di quote di TFR.

Le proposte Vig relative a liquidazioni saranno, invece, accolte qualora l'azienda richiedente dimostri la sussistenza dei presupposti specificati nel messaggio n. 17020/2012 (paragrafo 5.1.) o, per la fattispecie di cui all'articolo 1406 c.c., che, nonostante la cessione del contratto di lavoro, l'azienda cedente era tenuta a corrispondere al lavoratore ceduto il TFR maturato fino alla cessione.

3. Datori di lavoro privi di regolarità contributiva

Ove l'esito della verifica di regolarità contributiva sia negativo, le modalità gestionali della contribuzione versata al Fondo di Tesoreria si differenziano in relazione alle casistiche di cui ai seguenti paragrafi.

3.1 Datori di lavoro in possesso del C.A. "1R"

L'azienda dovrà procedere in maniera distinta in relazione alle seguenti due diverse tipologie di lavoratori:

a) Lavoratori per i quali sussiste l'obbligo contributivo

Si evidenzia che per questi lavoratori ("dipendenti 2T Tesoreria") l'azienda è obbligata ad operare (art. 2, comma 2, del D.M. 30 gennaio 2007 [2]) a prescindere dalla regolarità contributiva e, pertanto, sul flusso Uniemens corrente può effettuare i consueti versamenti e/o conguagli sugli importi del Fondo di Tesoreria.

L'azienda sospesa o cessata, che abbia già erogato anticipazioni e/o liquidazioni senza operare i relativi conguagli, potrà effettuare il recupero attraverso l'invio dei flussi di regolarizzazione (cfr. quanto precisato al precedente paragrafo 2.1, lett. a).

b) Lavoratori per i quali non sussiste l'obbligo contributivo

Qualora l'azienda, risultata non in regola con gli adempimenti contributivi, abbia esposto le quote di TFR al Fondo di Tesoreria anche per lavoratori diversi dai "dipendenti 2T Tesoreria", le quote di TFR accantonate dovranno essere restituite all'azienda secondo le consuete regole del rimborso.

Le Strutture territoriali provvederanno a dare comunicazione all'azienda, utilizzando le ordinarie modalità operative, dell'esito negativo della verifica della regolarità contributiva, con l'indicazione del numero di protocollo della verifica medesima e della possibilità di inoltrare domanda di rimborso per i lavoratori che non risultino assunti con codice "2T".

Le aziende interessate sono tenute a dare comunicazione ai lavoratori che le quote di TFR maturate dalla data di assunzione e mantenute in regime di cui all'articolo 2120 c.c. sono accantonate presso il datore di lavoro.

Qualora l'azienda inoltri domanda di rimborso, le quote di TFR accantonate dovranno essere restituite all'azienda, al netto dell'esposizione debitoria del soggetto, verificata sull'intera posizione del codice fiscale.

Nel caso di aziende ammesse al pagamento diretto delle prestazioni CIGS secondo la disciplina vigente anteriormente all'entrata in vigore del D.lgs n. 148/2015, ai fini della determinazione dell'importo da rimborsare si dovrà preventivamente verificare, sulla base degli elenchi che verranno forniti alle Strutture territoriali, che la quota di TFR maturata durante l'ultimo periodo ininterrotto di CIGS, corrisposta dall'Istituto direttamente ai lavoratori, non sia stata conguagliata dal datore di lavoro utilizzando i codici "L042" o "L043".

Qualora si sia verificata questa ipotesi, dal rimborso dovrà essere sottratta la quota di TFR maturata nel periodo sopra indicato, portata a conguaglio.

Si ricorda che le somme rimborsabili sono soggette al termine di prescrizione ordinaria (art. 2946 c.c.), decorrente dalla data di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria.

Inoltre, in applicazione di quanto disposto dall'articolo 1242 c.c., il credito dell'Istituto derivante dall'indebita applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10 del D.lgs n. 252/2005 e ss. mm. e ii. potrà essere fatto retroagire alla data del primo versamento oggetto di ripetizione. Pertanto si dovrà procedere alla compensazione dei crediti dell'Istituto dando priorità a quelli più risalenti nel tempo.

Per la quantificazione del rimborso, l'azienda deve provvedere ai seguenti adempimenti:

- trasmissione, attraverso le ordinarie modalità, di una dichiarazione di responsabilità del rappresentante legale (Allegato D) contenente l'elenco dei lavoratori interessati, gli importi delle quote di accantonamento da recuperare, gli eventuali importi già erogati a titolo di anticipazione e/o liquidazione, con relative attestazioni dell'avvenuto pagamento, secondo la modulistica allegata al presente messaggio;
- attestazione in ordine all'avvenuta comunicazione ai lavoratori che le quote di TFR maturate dalla data di assunzione e mantenute in regime di cui all'articolo 2120 c.c. sono accantonate presso il datore di lavoro;
- trasmissione di flussi di regolarizzazione a decorrere dal primo mese di esposizione finalizzati al recupero delle quote ed alla restituzione delle misure compensative e dell'imposta sostitutiva fruita indebitamente, con la contestuale sistemazione degli estratti conto di tesoreria dei lavoratori.

I flussi di regolarizzazione dovranno essere trasmessi per tutti i mesi interessati, secondo le modalità riepilogate nell'Allegato A del presente messaggio.

Le Strutture territoriali, effettuati i dovuti controlli sugli adempimenti richiesti, prestando particolare attenzione alla coerenza tra documentazione allegata, importi esposti nei flussi di regolarizzazione e saldo del conto di Tesoreria del lavoratore, provvederanno alle operazioni necessarie ai fini del rimborso. A tal fine si rammenta che, in ogni caso, l'importo delle quote oggetto di recupero non potrà essere superiore al saldo dell'estratto lavoratore e che non sono soggetti a rimborso gli importi relativi alla rivalutazione.

Si ricorda, infine, che prima di procedere alla liquidazione della somma a rimborso si dovrà procedere, come di consueto, all'interrogazione delle banche dati dell'Agente della Riscossione, ai sensi dall'articolo 2 del D.L. n. 262/2006, convertito dalla legge n. 286/2006 e modificato dall'articolo 1, comma 986, della legge n. 205/2017.

3.2 Datori di lavoro privi di C.A. "1R" o con C.A. "1R" revocato

In caso di aziende prive di C.A. "1R" ovvero per le quali il predetto C.A. sia stato revocato per effetto dei controlli preliminari, le Strutture territoriali provvederanno a dare comunicazione alle aziende medesime della possibilità di inoltrare domanda di rimborso per le quote di TFR versate in assenza dell'obbligo contributivo.

Le Strutture territoriali provvederanno altresì a segnalare ai competenti uffici dell'Agenzia delle Entrate l'elenco dei codici fiscali delle aziende prive del C.A. "1R" e di quelle alle quali il C.A. "1R" sia stato revocato, per le conseguenti operazioni di competenza della predetta Agenzia in merito all'applicazione dell'articolo 10, comma 1, del D.lgs n. 252/2005.

In ogni caso, sia per i datori di lavoro irregolari senza il C.A. "1R" che per quelli irregolari cui il C.A. "1R" sia stato revocato, le quote di TFR già versate al Fondo verranno gestite secondo le indicazioni di cui alla lettera b) del precedente paragrafo 3.1.

4. Aziende obbligate al Fondo di Tesoreria ed in possesso del C.A. "1R" ammesse al rimborso delle prestazioni erogate oltre la capienza

Sono pervenuti numerosi quesiti relativi ad aziende obbligate al Fondo di Tesoreria, quindi regolarmente in possesso del C.A. "1R", che, in difformità alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 4, del D.M. 30 gennaio 2007, hanno erogato il TFR ai lavoratori oltre il limite della capienza e non hanno, quindi, potuto operare il conguaglio.

A tal proposito, appare utile ribadire che la capienza ai fini dell'anticipazione e del successivo conguaglio da parte dell'azienda deve sussistere integralmente nella denuncia contributiva del mese di

erogazione della prestazione. Pertanto, solo nella denuncia mensile riferita al mese di erogazione del TFR le aziende possono, secondo i criteri già noti, conguagliare le quote di TFR corrispondenti ai versamenti al Fondo di Tesoreria, a valere sui contributi dovuti. Qualora l'importo totale delle prestazioni di competenza del Fondo di Tesoreria che l'azienda è tenuta ad erogare nel mese – siano esse a titolo di prestazione finale ovvero di anticipazione - ecceda l'ammontare dei contributi complessivamente dovuti con la denuncia del mese di erogazione, il datore di lavoro è invece tenuto a comunicare immediatamente al Fondo l'incapienza prodottasi e il Fondo medesimo provvederà, entro trenta giorni, ad erogare direttamente al lavoratore l'importo della prestazione per la quota di propria spettanza.

Le aziende che abbiano già erogato prestazioni ai lavoratori nonostante l'incapienza dovranno inoltrare, entro e non oltre il termine di tre mesi successivi alla pubblicazione del presente messaggio, domanda di rimborso. Si evidenzia che, in considerazione del carattere di eccezionalità della presente disposizione, decorso tale termine, eventuali successive richieste non potranno più essere accolte dalle Strutture territoriali, anche qualora siano relative a crediti per prestazioni che il datore di lavoro (nonostante l'incapienza) abbia erogato ai lavoratori in data successiva al suddetto termine.

La domanda di rimborso, da inoltrarsi mediante cassetto bidirezionale, dovrà essere corredata di apposita dichiarazione di responsabilità, a firma del rappresentante legale (Allegato E), contenente i dati anagrafici e i codici fiscali dei lavoratori ai quali è stato liquidato il TFR, gli importi anticipati e/o liquidati a ciascuno di essi, la data di erogazione e la relativa documentazione (ad esempio, ricevuta bonifico o altra attestazione di avvenuto incasso da parte del lavoratore), con copia della busta paga, utilizzando la modulistica allegata al presente messaggio.

La Struttura territoriale dovrà inoltre verificare che l'importo richiesto e documentato dall'azienda sia corrispondente a quello indicato nell'estratto conto di Tesoreria dei lavoratori interessati e che le relative posizioni siano state correttamente aggiornate.

A seguito dell'esito positivo dei suddetti controlli, la Struttura territoriale procederà d'ufficio, attraverso un flusso di regolarizzazione interna (tipo regolarizzazione "AS"), avente periodo di competenza uguale al mese di inoltro della domanda di rimborso, inserendo il nuovo codice "DA02", ad uso esclusivamente interno.

Le modalità di compilazione dei flussi sono riepilogate nell'Allegato B della presente circolare.

Le domande di rimborso afferenti a lavoratori che abbiano cessato il rapporto di lavoro con l'azienda richiedente in applicazione degli articoli 1406 o 2112 del codice civile saranno accolte, fermo restando i requisiti amministrativi di cui sopra, solo se relative ad anticipazioni di quote di TFR.

Le proposte Vig relative a liquidazioni saranno, invece, accolte qualora l'azienda richiedente dimostri la sussistenza dei presupposti specificati nel messaggio n. 17020/2012 (paragrafo 5.1.) o, per la fattispecie di cui all'articolo 1406 c.c., che, nonostante la cessione del contratto di lavoro, l'azienda cedente era tenuta a corrispondere al lavoratore ceduto il TFR maturato fino alla cessione.

Il credito oggetto di rimborso, determinato al netto dell'esposizione debitoria dell'azienda, non è produttivo di interessi per i periodi antecedenti la proposizione della domanda.

Come di consueto, prima della liquidazione della somma a rimborso si procederà all'interrogazione delle banche dati dell'Agente della Riscossione.

5. Liquidazione del TFR da parte dell'Istituto

Come già chiarito, per i dipendenti delle aziende alle quali è stato assegnato il codice "7W", il Fondo di Tesoreria, a seguito di domanda on-line del datore di lavoro, provvederà ad erogare direttamente al lavoratore il TFR e le relative anticipazioni di cui all'articolo 2120 c.c. in riferimento alla quota maturata dal dipendente a far data dal 1° gennaio 2007 o, se successiva, dalla data di inizio del rapporto

di lavoro e sino alla data di attribuzione del suddetto codice di autorizzazione, quote che il datore di lavoro ha provveduto a versare al Fondo medesimo. La rivalutazione delle quote di TFR versate al Fondo di Tesoreria, secondo quanto disposto dall'articolo 2120 c.c., è a carico del Fondo medesimo, con le modalità precisate al paragrafo 7.1 della circolare n. 70/2007.

Si ribadisce, al riguardo, che in presenza del C.A. "7W" (C.A. "1R" assente) la domanda di pagamento diretto dovrà essere accolta, in presenza di tutti gli altri requisiti, indipendentemente dalla sussistenza dell'incapienza rispetto all'ammontare dei contributi complessivamente dovuti dall'azienda con la denuncia del mese di erogazione della prestazione.

In presenza di entrambi i C.A. "7W" e "1R", l'azienda che richiede contestualmente il pagamento diretto del TFR Tesoreria, sia per i dipendenti per i quali sussiste l'obbligo contributivo che per gli altri, dovrà inviare due distinte domande di intervento. In ogni caso di domanda di intervento da parte di aziende in possesso di entrambi i C.A. suddetti, si potrà procedere con il pagamento diretto in assenza del requisito di incapienza solamente per i lavoratori per cui non sussista l'obbligo contributivo.

Per gli altri (transitati con operazione societaria da azienda con C.A. "1R" correttamente assegnato) si opererà con le disposizioni ed i requisiti previsti dalla legge n. 296/2006.

A tale fine, sarà necessario esaminare la posizione lavorativa del dipendente oggetto della liquidazione.

Si precisa, infine, che per le somme erogate a titolo di anticipazioni del TFR, il datore di lavoro dovrà imputare i pagamenti prioritariamente al TFR accantonato in azienda prima del 31 dicembre 2006, poi al TFR accantonato in azienda successivamente alla data di attribuzione del codice di autorizzazione "7W" e, infine, ove la somma spettante al lavoratore ecceda i predetti importi, potrà inoltrare domanda di pagamento diretto all'Istituto delle quote versate al Fondo di Tesoreria.

[1] Art. 2, comma 4, del D.M. 30 gennaio 2007: *"L'importo di competenza del Fondo erogato dal datore di lavoro non può, in ogni caso, eccedere l'ammontare dei contributi dovuti al Fondo e agli enti previdenziali con la denuncia mensile contributiva. Qualora si verifichi tale ipotesi, il datore di lavoro è tenuto a comunicare immediatamente al Fondo tale incapienza complessiva e il Fondo deve provvedere, entro trenta giorni, all'erogazione dell'importo delle prestazioni per la quota parte di competenza del Fondo stesso"*.

[2] Art. 2, comma 2, del D.M. 30 gennaio 2007: *"Le prestazioni di cui al comma 1 sono erogate dal datore di lavoro anche per la quota parte di competenza del Fondo, salvo conguaglio da valersi prioritariamente sui contributi dovuti al Fondo riferiti al mese di erogazione della prestazione e, in caso di incapienza, sull'ammontare dei contributi dovuti complessivamente agli enti previdenziali nello stesso mese."*»

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Allegato N.4

Allegato N.5

OGGETTO: PENSIONE QUOTA 100 - CHIARIMENTI INPS IN MATERIA DI INCUMULABILITÀ CON I REDDITI DA LAVORO

L'art. 14 del d.l. n. 4/2019 (convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019) ha previsto la facoltà di conseguire il diritto alla pensione anticipata, definita "pensione quota 100", al perfezionamento, nel periodo compreso tra il 2019 e il 2021, di un'età anagrafica non inferiore a 62 anni e di un'anzianità contributiva non inferiore a 38 anni.

Tale pensione non è cumulabile, a far data dal primo giorno di decorrenza della pensione e fino alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia, con i redditi da lavoro dipendente o autonomo, a eccezione di quelli derivanti da lavoro autonomo occasionale, nel limite di 5.000 euro lordi annui.

Di conseguenza, con la circolare n. 117 del 9 agosto scorso, l'INPS ha fornito, tra l'altro, i seguenti chiarimenti in materia.

1. Incumulabilità della "pensione quota 100" con i redditi da lavoro

Ai fini del conseguimento della pensione anticipata, definita "pensione quota 100", è richiesta la cessazione del rapporto di lavoro dipendente.

Per i medesimi fini, non è invece richiesta la cessazione dell'attività di lavoro autonomo (ad esempio, cancellazione dagli elenchi dei lavoratori autonomi, dall'iscrizione camerale, dagli albi professionali, chiusura della partita IVA, etc.), stante la previsione normativa dell'incumulabilità della pensione con i redditi da lavoro e non anche dell'incompatibilità della stessa con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Pertanto, in caso di svolgimento di attività di lavoro autonomo, fermo restando l'obbligo del versamento della contribuzione obbligatoria presso la relativa gestione, i redditi eventualmente percepiti a seguito dello svolgimento della predetta attività rilevano, ai fini della incumulabilità della "pensione quota 100", secondo i criteri e nei limiti sotto indicati.

1.1 Redditi derivanti da attività lavorativa diversa da quella autonoma occasionale

I redditi derivanti dallo svolgimento di attività lavorativa diversa da quella autonoma occasionale, che rilevano ai fini dell'incumulabilità della pensione, sono quelli percepiti nel periodo compreso tra la data di decorrenza del trattamento pensionistico e la data di compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia, a condizione che tali redditi siano riconducibili ad attività lavorativa svolta nel medesimo periodo.

I redditi da lavoro autonomo e d'impresa rilevano al lordo delle ritenute erariali e al netto dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'INPS per costituire la propria posizione previdenziale.

Sono da considerare redditi da lavoro autonomo quelli comunque ricollegabili a un'attività lavorativa svolta senza vincolo di subordinazione, indipendentemente dalle modalità di dichiarazione a fini fiscali, ciò in linea con i chiarimenti forniti ai fini dell'applicazione di precedenti disposizioni normative in materia di incumulabilità della pensione con i redditi da lavoro.

Con particolare riferimento ai soggetti iscritti alla Gestione speciale dei coltivatori diretti, coloni e mezzadri rileva il reddito fondiario agrario di cui all'art. 32, comma 1, del D.P.R. n. 917/1986 (TUIR), ovvero *"la parte del reddito medio ordinario dei terreni imputabile al capitale d'esercizio e al lavoro*

di organizzazione impiegati, nei limiti della potenzialità del terreno, nell'esercizio di attività agricole su di esso", al netto dei contributi previdenziali di cui all'art. 7 della legge n. 233/1990, dovuti sulla base del reddito medio convenzionale determinato, per ciascuna fascia di reddito agrario, con decreto annuale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ai fini del calcolo e della misura delle pensioni.

In linea con i chiarimenti forniti ai fini dell'applicazione di precedenti disposizioni normative in materia di incumulabilità della pensione con i redditi da lavoro, fermo restando i criteri generali sopra esposti, si riporta di seguito un elenco esemplificativo dei redditi che rilevano ai fini dell'incumulabilità della pensione:

- compensi percepiti per l'esercizio di arti;
- redditi di impresa connessi ad attività di lavoro, nonché le partecipazioni agli utili derivanti da contratti di associazione in partecipazione nei casi in cui l'apporto è costituito dalla prestazione di lavoro. Ove non sia svolta attività lavorativa, gli interessati potranno rendere la dichiarazione di responsabilità in ordine alla qualità di socio che partecipa con capitale senza espletare attività lavorativa. In tali casi l'INPS considererà il reddito conseguito come reddito da capitale e, quindi, cumulabile con la prestazione pensionistica;
- diritti di autore;
- brevetti.

1.2 Redditi derivanti da attività lavorativa autonoma occasionale

La pensione è cumulabile con i redditi derivanti da lavoro autonomo occasionale nel limite di 5.000 euro lordi annui. Il superamento del menzionato limite di importo determina l'incumulabilità della pensione con il reddito da lavoro. Ai fini della verifica del superamento di detto limite di importo rileva il reddito annuo derivante dallo svolgimento di lavoro autonomo occasionale, compreso, pertanto, quello riconducibile all'attività svolta nei mesi dell'anno precedenti la decorrenza della pensione e/o successivi al compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia.

1.3 Redditi che non rilevano ai fini dell'incumulabilità della pensione

In linea con i chiarimenti forniti ai fini dell'applicazione di precedenti disposizioni normative in materia di incumulabilità della pensione con i redditi da lavoro, si riporta di seguito l'elenco tassativo dei redditi che non rilevano ai fini dell'incumulabilità della pensione:

- indennità percepite dagli amministratori locali in applicazione dell'art. 82 del decreto legislativo n. 267/2000 – TUEL e, più in generale, tutte le indennità comunque connesse a cariche pubbliche elettive;
- redditi di impresa non connessi ad attività di lavoro, nonché le partecipazioni agli utili derivanti da contratti di associazione in partecipazione nei casi in cui l'apporto non è costituito dalla prestazione di lavoro. Ove non sia svolta attività lavorativa, gli interessati potranno rendere la dichiarazione di responsabilità in ordine alla qualità di socio che partecipa con capitale senza espletare attività lavorativa. In tali casi l'INPS considererà il reddito conseguito come reddito da capitale e, quindi, cumulabile con la prestazione pensionistica;
- compensi percepiti per l'esercizio della funzione sacerdotale ai sensi dell'art. 24 della legge n. 222/1985;
- indennità percepite per l'esercizio della funzione di giudice di pace;
- indennità percepite dai giudici onorari aggregati per l'esercizio delle loro funzioni ai sensi dell'art. 8 della legge n. 276/1997;
- indennità percepite per l'esercizio della funzione di giudice tributario a norma dell'art. 86 della legge n. 342/2000;

- indennità sostitutiva del preavviso in quanto ha natura risarcitoria e non retributiva;
- redditi derivanti da attività svolte nell'ambito di programmi di reinserimento degli anziani in attività socialmente utili promosse da enti locali e altre istituzioni pubbliche e private (art. 10, comma 5, del decreto legislativo n. 503/1992);
- indennità percepite per le trasferte e missioni fuori del territorio comunale, i rimborsi per spese di viaggio e di trasporto, spese di alloggio, spese di vitto che non concorrono a formare il reddito imponibile ai sensi del TUIR;
- indennizzo per la cessazione dell'attività commerciale, di cui al decreto legislativo n. 207/1996, e ss.mm.ii.

1.4 Sospensione del pagamento della pensione

Il pagamento della pensione è sospeso nell'anno in cui siano stati percepiti i redditi da lavoro di cui ai precedenti paragrafi 1.1 e 1.2, nonché nei mesi dell'anno, precedenti quello di compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia, in cui siano stati percepiti i predetti redditi. Pertanto, i ratei di pensione relativi a tali periodi non devono essere corrisposti ovvero devono essere recuperati ai sensi dell'art. 2033 del Codice Civile ove già posti in pagamento. A titolo esemplificativo, tenuto conto dei criteri esposti nei precedenti paragrafi, se un soggetto matura il diritto alla decorrenza della pensione a giugno 2020 e compie l'età richiesta per la pensione di vecchiaia a giugno 2024, nel caso in cui:

1) percepisca da giugno a dicembre 2020 reddito per attività di lavoro svolta da gennaio a maggio 2020, la "pensione quota 100" è cumulabile nel 2020 con questo reddito, poiché è relativo ad attività lavorativa svolta prima della decorrenza della pensione;

2) percepisca da giugno a dicembre 2020 reddito per attività di lavoro svolto da giugno a dicembre 2020, la pensione nel 2020 non è cumulabile poiché il reddito è percepito nel periodo di incumulabilità della "pensione quota 100" ed è riferito ad attività lavorativa svolta nel medesimo periodo;

3) percepisca nel 2021 reddito per attività di lavoro svolto da gennaio a maggio 2020, la "pensione quota 100" è cumulabile nel 2021 con questo reddito, poiché è relativo ad attività lavorativa svolta prima della decorrenza della pensione;

4) percepisca nel 2021 reddito per attività di lavoro svolto da giugno a dicembre 2020, la pensione nel 2021 non è cumulabile poiché il reddito è percepito nel periodo di incumulabilità della "pensione quota 100" ed è riferito ad attività lavorativa svolta nel medesimo periodo;

5) percepisca nel 2022 reddito per attività di lavoro svolto nel 2021, la pensione nel 2022 non è cumulabile poiché il reddito è percepito nel periodo di incumulabilità della "pensione quota 100" ed è riferito ad attività lavorativa svolta nel medesimo periodo;

6) percepisca nel 2023 reddito per attività di lavoro svolto nel 2021, la pensione nel 2023 non è cumulabile poiché il reddito è percepito nel periodo di incumulabilità della "pensione quota 100" ed è riferito ad attività lavorativa svolta nel medesimo periodo;

7) percepisca da gennaio a maggio 2024 reddito per attività di lavoro svolto da gennaio a maggio 2024, la pensione nel 2024 non è cumulabile poiché il reddito è percepito nel periodo di incumulabilità della "pensione quota 100" ed è riferito ad attività lavorativa svolta nel medesimo periodo;

8) percepisca da giugno a dicembre 2024 reddito per attività di lavoro svolto da gennaio a maggio 2024, la "pensione quota 100" è cumulabile con questo reddito, poiché è percepito successivamente

alla data di compimento dell'età prevista per la pensione di vecchiaia ancorché relativo ad attività lavorativa svolta prima della predetta data.

1.5 Dichiarazione del lavoratore

Ai fini dell'accertamento dell'incumulabilità della "pensione quota 100" con i redditi da lavoro, i titolari di pensione devono presentare all'INPS un'apposita dichiarazione (mod. "Quota 100"), anche in via preventiva, riguardante lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa dipendente o autonoma da cui derivino redditi incumulabili con la "pensione quota 100", salvo che non si tratti di redditi di importo inferiore a € 5.000 lordi annui derivanti da attività autonoma occasionale.

A seguito di tale segnalazione, l'INPS provvede alla sospensione del trattamento pensionistico e al recupero delle mensilità corrisposte con riferimento all'anno in cui sia percepito il reddito secondo i criteri sopra esposti.

In ogni caso, l'INPS verificherà l'eventuale percezione di redditi da lavoro dipendente e/o autonomo incumulabili con la "pensione quota 100" anche attraverso la fornitura dei dati reddituali da parte dell'Agenzia delle Entrate e verifiche effettuate attraverso l'utilizzo di tutte le banche dati disponibili.

Per l'accertamento di eventuali situazioni di incumulabilità di redditi da lavoro per periodi corrispondenti a frazioni d'anno, come può avvenire per l'anno di decorrenza della "pensione quota 100" e per quello di conseguimento dell'età per la pensione di vecchiaia, sarà necessario ricorrere a specifiche dichiarazioni dei pensionati.

A tal fine, i soggetti che hanno percepito la "pensione quota 100" solo per una parte dell'anno, nel caso in cui abbiano conseguito redditi da lavoro saranno tenuti a presentare una dichiarazione reddituale tramite apposito modello (mod. "Quota 100"), con indicazione mensilizzata del reddito percepito, a consuntivo di anno, e dei periodi di svolgimento dell'attività cui si riferisce il reddito.

Con tale modello sarà possibile indicare se i redditi percepiti in un determinato anno debbano essere imputati al periodo anteriore alla decorrenza della "pensione quota 100" o successivo al compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia.

Tale modello consentirà, inoltre, l'indicazione della ricorrenza delle casistiche derogatorie, descritte nel precedente paragrafo 1.3, che, pur essendo dal punto di vista tributario assimilabili a reddito da lavoro, non rilevano ai fini della incumulabilità, in modo da consentire la puntuale individuazione delle fattispecie per cui la sospensione non opera.

La pubblicazione del modello sul sito dell'INPS, sezione modulistica, sarà comunicata con successivo messaggio.

In mancanza di tale dichiarazione da parte del pensionato, l'INPS provvederà a imputare all'intero anno il reddito da lavoro risultante dai moduli fiscali presenti in Anagrafe Tributaria ai fini dell'applicazione della norma in oggetto, fatta salva la facoltà dell'interessato di dimostrare, anche mediante la produzione di idonea documentazione, l'imputabilità di tali redditi, nel senso sopra precisato, al periodo precedente la decorrenza della pensione o successivo al compimento dell'età per il pensionamento di vecchiaia.

OGGETTO: PRESCRIZIONE DEI CREDITI ISCRITTI A RUOLO CHIARIMENTI DELL'ISPettorato NAZIONALE DEL LAVORO

Con l'acclusa nota n. 7722 del 4 settembre scorso, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha diramato il proprio parere circa **la prescrizione dei crediti iscritti a ruolo**.

Con riferimento all'orientamento espresso in materia dalle **Sezioni Unite della Cassazione** - che, con sentenza n. 23397/2016, si sono pronunciate sulla possibilità di convertire il termine di prescrizione breve in quello ordinario decennale, prevista dall'art. 2953 del Codice civile, alle "fattispecie originate da atti di riscossione mediante ruolo o comunque di riscossione coattiva di crediti degli enti previdenziali ... nonché delle sanzioni amministrative per la violazione di norme tributarie o amministrative (...)" -, **per le quali la cartella di pagamento ha "natura di atto amministrativo"** e come tale **"è priva dell'attitudine ad acquistare efficacia di giudicato"**, l'INL ritiene **non applicabile a tali atti la disposizione contenuta nel suddetto art. 2953 C.c.**, in quanto la stessa trova applicazione alle ipotesi di riscossione coattiva dei crediti solo quando il titolo è costituito da un provvedimento giurisdizionale divenuto definitivo.

Per la sentenza di cui si tratta, inoltre, non trovando applicazione l'art. 2953 del Codice civile, la decorrenza del termine perentorio per proporre opposizione alla cartella stessa, pur determinando la sostanziale *"irretrattabilità del credito ... non determina anche l'effetto della c.d. conversione del termine di prescrizione breve in quello ordinario"*.



Direzione centrale vigilanza,
affari legali e contenzioso

All' *Ispettorato territoriale del lavoro di Avellino*

e p.c.

Agli *Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro*

Alla *Agenzia delle entrate –Riscossione
Direzione Regionale Campania*

Alla *Agenzia delle entrate –Riscossione
Direzione Centrale Affari Legali
Settore Tutela Legale*

Oggetto: prescrizione dei crediti iscritti a ruolo.

È pervenuta alla scrivente Direzione la richiesta di parere da parte di codesto Ispettorato territoriale avente ad oggetto la prescrizione dei crediti iscritti a ruolo. In particolare, l'Ufficio chiede se sia condivisibile l'orientamento dell'Agenzia delle entrate-riscossione - Direzione Regionale Campania, secondo la quale l'attività dell'Agente della riscossione deve ritenersi soggetta al termine ordinario di prescrizione di cui all'articolo 2946 c.c.

Il ragionamento dell'Agenzia si basa sulla natura di titolo esecutivo del "ruolo" che comporterebbe un effetto novativo del credito, con conseguente applicazione del termine prescrizionale decennale in assenza di espressa previsione per l'azione di riscossione.

Questo Ufficio, in adesione con le valutazioni effettuate dall'Ispettorato di Avellino, **ritiene di dover fare riferimento all'orientamento espresso in materia dalle Sezioni Unite della Cassazione**, le quali, con sentenza n. 23397/2016, si sono pronunciate sulla possibilità di applicare la conversione del termine di prescrizione breve in quello ordinario decennale, prevista dall'articolo 2953 c.c., alle "fattispecie originate da atti di riscossione mediante ruolo o comunque di riscossione coattiva di crediti degli enti previdenziali ... nonché delle sanzioni amministrative per la violazione di norme tributarie o amministrative (...)".

Con la citata sentenza la Suprema Corte, nel ribadire che la cartella di pagamento ha "natura di atto amministrativo" e come tale "è priva dell'attitudine ad acquistare efficacia di giudicato", **ha ritenuto non applicabile a tali atti la disposizione contenuta nel suddetto art. 2953 c.c.**, in quanto la stessa trova applicazione alle ipotesi di riscossione coattiva dei crediti **solo quando il titolo è costituito da un provvedimento giurisdizionale divenuto definitivo.**

Nella sentenza la Corte di Cassazione ha altresì chiarito che, non trovando applicazione l'art. 2953 c.c., la decorrenza del termine perentorio per proporre opposizione alla cartella stessa, pur determinando la sostanziale *"irretrattabilità del credito ... non determina anche l'effetto della c.d. conversione del termine di prescrizione breve in quello ordinario"*.

La presente nota viene pertanto inoltrata in conoscenza alla competente direzione centrale dell'Agenzia delle entrate – Riscossioni per ogni utile elemento di valutazione alla luce del citato orientamento delle sezioni Unite che appare non conforme all'analisi giuridica della Direzione regionale Campania.

Il Dirigente
Dott.ssa Ilaria Feola



Firmato digitalmente da FEOLA
ILARIA
C=IT
O=ISPETTORATO NAZIONALE
DEL LAVORO/97900660586

EB

OGGETTO: **TFR - INDICE DI RIVALUTAZIONE DI AGOSTO 2019**

L'Istituto Centrale di Statistica ha diffuso l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, senza tabacchi, risultato nel mese di **agosto 2019** pari a **103,2** (base 2015 = 100).

In applicazione dell'art. 5 della legge 297/82, nel caso in cui un rapporto di lavoro sia stato risolto dal **15 agosto 2019** al **14 settembre 2019** la percentuale di *rivalutazione* da applicare al Trattamento di Fine Rapporto (Tfr) ammonta a **1,808031%**.

L'indice dei prezzi al consumo relativo settembre 2019 sarà reso noto dall'Istat dopo il 16 ottobre p.v.