

L review



TeamSystem Labour review

| n. 257-258

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem®

Perché rendere cartaceo ciò che nasce digitale?

Da oggi c'è **TeamSystem Digital Sign**, la soluzione per firmare elettronicamente i documenti, in piena conformità con le norme eIDAS e in completa sicurezza (Banking Security Level).

Gestisce la **firma qualificata** per documenti come bilanci e contratti e la **firma avanzata** per le dichiarazioni. È prevista inoltre la **firma automatica** qualificata per sottoscrivere documenti come il LUL e la **firma grafometrica**.

TeamSystem Digital Sign è integrata con TeamSystem Studio per l'invio in sottoscrizione dei documenti elaborati dal gestionale di Studio.

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/digital-sign

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Decreto Crescita: le novità per il lavoro	16
Modifiche alla disciplina di accesso a reddito e pensione di cittadinanza	23
Riduzione dei premi e contributi assicurativi: istruzioni operative	33
Schede operative	
Decreto Crescita: le novità per il lavoro	37
Ultime novità in materia di distacco	41
Rendita vitalizia per contributi omessi e prescritti: i chiarimenti Inps	44
Appalti endoaziendali e organizzazione autonoma dell'appaltatore	46
Lavoro intermittente e regolamentazione della prassi	49
Requisiti di forma e procedure per il recesso dal contratto aziendale	52
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali maggio 2019	55
Scadenzario	
Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre	58

Rapporto di lavoro

Deposito contratti: aggiornamento della procedura telematica

Il Ministero del lavoro, con notizia del 10 luglio 2019, ha comunicato che dal 17 luglio il servizio telematico per il deposito dei contratti collettivi sarà disponibile in una versione rivista e semplificata: non sarà, infatti, più necessario selezionare preventivamente la funzionalità per cui si intende effettuare il deposito on line. Inoltre, l'utente dovrà inserire alcune informazioni basiche e procedere con il caricamento del file in formato pdf. In un secondo momento, eventualmente, potrà essere selezionata l'agevolazione, inserendo poi i dati aggiuntivi richiesti dal sistema. Inoltre, l'utente potrà aggiungere delle informazioni specifiche nel campo testuale "Altro".

Il Ministero informa che la procedura non sarà disponibile dalle ore 17.00 del 15 luglio alle ore 9.00 del 17 luglio.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, notizia, 10/7/2019

Apprendistato: ripartite le risorse per la formazione 2018

Il Ministero del lavoro, con nota n. 10267 del 1° luglio 2019, ha comunicato che è stato pubblicato il D.D. 5 del 3 giugno 2019 relativo alla ripartizione tra Regioni e Province autonome delle risorse relative all'annualità 2018 per il finanziamento della formazione nell'esercizio dell'apprendistato. Rispetto alle decretazioni sulle precedenti annualità, il Decreto per il 2018 presenta un'importante novità: a partire dall'annualità 2018 è previsto "il congelamento" delle risorse assegnate con i decreti di ripartizione delle risorse per la formazione nell'apprendistato, per i percorsi IeFP e per i percorsi formativi nel sistema duale nei confronti delle Regioni inadempienti, fino alla presentazione degli impegni giuridicamente vincolanti per l'intero ammontare non impegnato per la formazione nell'apprendistato nelle annualità pregresse.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 1/7/2019, n. 10267

Misure in materia di personale delle fondazioni lirico-sinfoniche

È stato pubblicato sulla G.U. n. 151 del 29 giugno 2019, il D.L. 59 del 28 giugno 2019, relativo alle misure urgenti in materia di personale delle fondazioni lirico-sinfoniche, di sostegno del settore del cinema e audiovisivo e finanziamento delle attività del Ministero per i beni e le attività culturali e per lo svolgimento della manifestazione Uefa Euro 2020, che introduce novità in tema di lavoro a tempo determinato.

D.L. 28/6/2019, n. 59, G.U. 29/6/2019, n. 151

Stanziate in 3 Regioni le risorse 2018 per il diritto-dovere all'istruzione e formazione

Sono stati pubblicati sul sito del Ministero del lavoro i D.D. 14, 15 e 16 del 27 giugno 2019, che definiscono, rispettivamente per le Regioni Umbria, Campania e Veneto, le modalità di erogazione delle risorse assegnate per l'annualità 2018 per il finanziamento dei percorsi finalizzati all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione professionale, dei percorsi formativi nel sistema duale e della formazione nell'esercizio dell'apprendistato.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 27/6/2019, nn. 14, 15, 16

Pubblicata in Gazzetta la legge di conversione del Decreto Crescita

È stata pubblicata, sul Supplemento Ordinario n. 26 della G.U. n. 151 del 29 giugno 2019, la L. 58 del 28 giugno 2019, di conversione del D.L. 34/2019, riguardante le misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.

L. 28/6/2019, n. 58, G.U. 29/6/2019, n. 151, S.O. 26

Aziende Turismo-Pubblici esercizi: costo orario del lavoro

Il Ministero del lavoro, con D.D. 44 del 27 giugno 2019, ha indicato il costo orario del lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende del settore Turismo – comparto pubblici esercizi “Ristorazione collettiva” – a valere dai mesi di gennaio e febbraio 2018; gennaio 2019; febbraio 2020; marzo, novembre e dicembre 2021, determinato in distinte tabelle con riferimento, rispettivamente, alla contrattazione nazionale e a quella provinciale, limitatamente alle Province nelle quali è intervenuta la contrattazione di secondo livello.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 27/6/2019, n. 44

Calendario delle festività ebraiche per il 2020

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 137 del 13 giugno 2019, il comunicato del Ministero dell'interno con il calendario delle festività ebraiche per l'anno 2020:

- tutti i sabati da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì a un'ora dopo il tramonto del sabato;
- mercoledì 8 aprile Vigilia di Pesach (Pasqua);
- giovedì 9 e venerdì 10 aprile Pesach (Pasqua);
- mercoledì 15 e giovedì 16 aprile Pesach (Pasqua);
- venerdì 29 e sabato 30 maggio Shavuoth (Pentecoste);
- giovedì 30 luglio digiuno del 9 di Av;
- sabato 19 e domenica 20 settembre Rosh Hashanà (Capodanno);
- domenica 27 e lunedì 28 settembre Vigilia Kippur (Digiuno di espiazione);
- sabato 3 e domenica 4 ottobre Sukkot (Festa delle Capanne);
- sabato 10 e domenica 11 ottobre Shemini Atzeret e Simchat Torà (Festa della Legge).

Ministero dell'interno, comunicato, G.U., 13/6/2019, n. 137

Distacco transnazionale fittizio: modalità di erogazione delle sanzioni

L'INL, con nota n. 5398 del 10 giugno 2019, ha offerto chiarimenti relativamente alla modalità di applicazione delle sanzioni qualora risulti non autentico il distacco transnazionale di lavoratori, ex articolo 3, comma 5, D.Lgs. 136/2006, effettuato da un'impresa avente sede in altro Stato UE in favore di una propria unità produttiva ubicata in Italia, poiché il medesimo datore di lavoro ha assunto sia la veste di distaccante che di distaccatario.

In merito alla contestazione delle sanzioni amministrative, viene precisato che devono essere comminate entrambe – distacco dei lavoratori da parte della sede principale dell'impresa e utilizzo degli stessi da parte della sede italiana della medesima impresa – solo qualora la sede italiana sia un'autonoma sede secondaria con un distinto centro di responsabilità rispetto alla sede centrale, cioè possa configurarsi come distinto soggetto giuridico iscritto nel Registro Imprese e identificato in Italia tramite un proprio rappresentante legale.

Nel caso, invece, in cui la sede secondaria/unità produttiva costituisca un mero ufficio di rappresentanza, con funzioni esclusivamente promozionali e pubblicitarie, di raccolta di informazioni, di ricerca scientifica o di mercato, o che svolga, ad esempio, un'attività preparatoria all'apertura di una filiale operativa, deve essere irrogata una sola sanzione nei confronti dell'unico soggetto dotato di personalità giuridica, ovvero il distaccante.

INL, nota, 10/6/2019, n. 5398

Sanzionabile il datore che paga in contanti il dipendente richiedente asilo

L'INL, con nota n. 5293 del 5 giugno 2019, ha confermato l'applicabilità delle sanzioni previste dall'articolo 1, comma 913, L. 205/2017, ai datori di lavoro che abbiano corrisposto retribuzioni in contanti ai propri lavoratori dipendenti richiedenti asilo, in attesa della formalizzazione del permesso di soggiorno, sulla base delle precisazioni fornite con circolare Abi del 19 aprile 2019 in ordine

agli obblighi di identificazione della clientela previsti in occasione dell'apertura di un conto di base da parte dei richiedenti asilo, di cui al D.Lgs. 142/2015.

La nuova formulazione dell'articolo 4, D.Lgs. 142/2015, come modificato dall'articolo 13, comma 1, lettera a, n. 1, D.L. 113/2018 (c.d. Decreto Sicurezza), stabilisce che solo il permesso di soggiorno costituisce documento di riconoscimento: l'Abi ha chiarito che anche la ricevuta di verbalizzazione della domanda è un documento munito di fotografia del titolare e, pertanto, idonea a consentire l'identificazione personale del richiedente, ai fini dell'apertura di un rapporto continuativo comprensivo dei servizi bancari di base. Anche il Ministero dell'interno ha confermato che il modello C3, rilasciato da tutte le Questure in esito alla presentazione della richiesta di protezione internazionale, e definito, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 142/2015, permesso di soggiorno provvisorio, "reca la fotografia del richiedente asilo e quindi presenta astrattamente le caratteristiche del documento di riconoscimento secondo la definizione dell'art. 1, lett. c) del D.P.R. n. 445/2000".

Pertanto, l'INL ritiene sanzionabile il datore di lavoro che abbia corrisposto ai lavoratori richiedenti asilo la retribuzione in contanti, posto che gli Istituti bancari, alla luce delle indicazioni fornite dall'Abi, potranno procedere all'apertura di conti correnti intestati ai cittadini extracomunitari in base al permesso di soggiorno provvisorio e al codice fiscale, ancorché solo numerico, agli stessi rilasciati.

INL, nota, 5/6/2019, n. 5293

Covip: nuove disposizioni su parità di trattamento uomo-donna

È stata pubblicata sulla G.U. n. 130 del 5 giugno 2019 la delibera Covip del 22 maggio 2019, che comunica di aver adottato le nuove "Disposizioni in ordine alla parità di trattamento tra uomini e donne nelle forme pensionistiche complementari collettive", in sostituzione di quelle di cui alla deliberazione del 21 settembre 2011.

Le disposizioni tengono conto di quanto disposto dall'articolo 30-bis, D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), introdotto dall'articolo 1, comma 1, lettera v), D.Lgs. 5/2010, con il quale è stata recepita la Direttiva 2006/54/CE, riguardante la parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. L'articolo 30-bis, D.Lgs. 198/2006, reca, in particolare, norme in tema di divieto di discriminazioni nelle forme pensionistiche complementari collettive, stabilendo anche che le differenze di trattamento sono consentite ove le stesse siano giustificate sulla base di dati attuariali, affidabili, pertinenti e accurati.

Covip, delibera, 22/5/2019, G.U. 5/6/2019, n. 130

Interferenze tra emanazione della diffida accertativa e procedure di conciliazione

L'INL, con nota n. 5066 del 30 maggio 2019, ha offerto chiarimenti in merito a possibili interferenze tra il procedimento di emanazione e convalida della diffida accertativa per crediti patrimoniali e le procedure di conciliazione svolte presso l'ITL, la sede sindacale o nelle forme della risoluzione arbitrale.

Premesso che l'articolo 12, comma 2, D.Lgs. 124/2004, stabilisce espressamente che il tentativo di conciliazione vada promosso dal datore di lavoro presso l'ITL, per coerenza con la peculiare natura dell'istituto, fondato su un accertamento ispettivo in ordine all'an e al quantum debeatur in favore del lavoratore, viene ricordato che, secondo la circolare n. 24/2004 del Ministero del lavoro, le modalità di espletamento della conciliazione è quella monocratica. La circostanza che le pretese retributive siano oggetto di un accertamento ispettivo non può non avere riflessi sulla fase conciliativa; sotto tale aspetto, quindi, la citata circolare n. 24/2014 ha previsto che la conciliazione sulle retribuzioni non può avere riflessi sull'imponibile contributivo, che dovrà essere comunque calcolato, secondo quanto accertato dall'organo ispettivo, ai sensi dell'articolo 1, D.L. 338/1989. Pertanto, l'INL precisa che non appare possibile dare rilievo ad accordi conciliativi intervenuti in forme diverse da quelle prescritte dall'articolo 12, D.Lgs. 124/2004, sia nel caso in cui intervengano prima della validazione della diffida accertativa sia in fase successiva. Ne consegue che, una volta

adottata e validata la diffida accertativa, eventuali motivi di doglianza da parte del datore di lavoro in ordine a conciliazioni intervenute presso altre sedi potranno essere fatte valere giudizialmente esclusivamente nella fase dell'opposizione all'esecuzione.

INL, nota, 30/5/2019, n. 5066

Contributi e fisco

Modello F24: sopresse 5 causali contributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 66/E del 10 luglio 2019, ha comunicato la soppressione, con effetto immediato, delle seguenti causali contributo per i modelli F24 e F24 Enti pubblici (F24EP):

- "DINS" denominata "Crediti previdenziali";
- "DMV" denominata "Crediti previdenziali";
- "DMAC" denominata "Crediti previdenziali";
- "RARC" denominata "Crediti previdenziali";
- "EMDM" denominata "Regolarizzazione lavoro sommerso – Aziende DM".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 10/7/2019, n. 66/E

Incentivi per investimento in start-up e PMI innovative: modalità di attuazione

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 156 del 5 luglio 2019, il decreto Mef 7 maggio 2019, recante le modalità di attuazione degli incentivi fiscali all'investimento in start-up innovative e in PMI innovative.

Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 7/5/2019, G.U. 5/7/2019, n. 156

Modifiche alla disciplina di accesso a reddito e pensione di cittadinanza

L'Inps, con circolare n. 100 del 5 luglio 2019, ha illustrato le novità introdotte dalla L. 26/2019, di conversione del D.L. 4/2019, che ha introdotto modifiche ai requisiti di accesso al reddito di cittadinanza e ha integrato le indicazioni già fornite con la circolare n. 43/2019. Le principali modifiche riguardano i requisiti di accesso al beneficio e, in particolare, quelli reddituali e patrimoniali, l'attestazione dei requisiti per i cittadini di Stati non appartenenti all'UE, la mancata sottoposizione a misure cautelari e la mancanza di condanne definitive. Viene meno, inoltre, l'esclusione dal reddito di cittadinanza dei nuclei familiari che abbiano tra i componenti persone disoccupate per dimissioni volontarie, limitando l'esclusione al solo componente disoccupato.

Inps, circolare, 5/7/2019, n. 100

Riduzione dei premi e contributi assicurativi: istruzioni operative

L'Inail, con circolare n. 21 del 4 luglio 2019, ha fornito istruzioni per l'applicazione della riduzione dei premi e contributi, prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, ai settori/Gestioni per i quali il procedimento di revisione non è stato completato.

La riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2019, prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, è stata fissata nella misura pari al 15,24%. La circolare Inail chiarisce che la riduzione si applica esclusivamente ai premi speciali determinati ai sensi dell'articolo 42, D.P.R. 1124/1965 (scuole, pescatori, frantoi, facchini, barrocciai/vetturini/ippotrasportatori), e ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive nonché ai contributi assicurativi della gestione agricoltura, riscossi in forma unificata dall'Inps.

I destinatari della riduzione sono individuati secondo criteri differenziati a seconda che abbiano iniziato l'attività da oltre un biennio oppure da non oltre un biennio.

Inail, circolare, 4/7/2019, n. 21

Trasmissione telematica dei dati dei corrispettivi giornalieri: canali di invio

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 236086 del 4 luglio 2019, ha reso noto che metterà a disposizione 3 servizi per l'invio telematico dei corrispettivi da parte degli operatori che, nei primi 6 mesi dall'introduzione dell'obbligo, non abbiano la disponibilità di un registratore telematico:

- un servizio web, all'interno dell'area riservata del portale Fatture e Corrispettivi, consentirà l'upload di un file con i dati dei corrispettivi complessivi di una singola giornata, distinti per aliquota Iva o senza distinzione tra imponibile e imposta (regime di ventilazione), oppure di un file compresso con i file dei dati dei corrispettivi delle singole giornate;
- un ulteriore servizio, disponibile sempre nel portale Fatture e corrispettivi, consentirà, in alternativa, la compilazione dei dati dei corrispettivi complessivi giornalieri, sempre distinti per aliquota Iva o con l'indicazione del regime di ventilazione;
- un terzo servizio consentirà l'invio dei dati dei corrispettivi giornalieri tramite protocollo https o sftp.

L'articolo 12-quinques, D.L. 34/2019, convertito dalla L. 58/2019, ha infatti modificato l'articolo 1, comma 6-ter, D.Lgs. 127/2015, prevedendo che nel primo semestre di vigenza dell'obbligo di trasmissione telematica dei corrispettivi, decorrente dal 1° luglio 2019 per i soggetti con volume di affari superiore a 400.000 euro e dal 1° gennaio 2020 per gli altri soggetti, le sanzioni previste non si applicano in caso di trasmissione telematica dei dati relativi ai corrispettivi giornalieri entro il mese successivo a quello di effettuazione dell'operazione, fermi restando i termini di liquidazione dell'Iva.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 4/7/2019, n. 236086

Cessione del quinto delle pensioni: aggiornamento tassi per il III trimestre 2019

L'Inps, con messaggio n. 2535 del 4 luglio 2019, ha indicato il valore dei tassi da applicarsi nel periodo 1° luglio 2019-30 settembre 2019 per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione, sulla base dei tassi effettivi globali medi (Tegm) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari.

Inps, messaggio, 4/7/2019, n. 2535

Gestione separata committenti: comunicazione di debito anno di competenza 2018 e precedenti

L'Inps, con messaggio n. 2528 del 4 luglio 2019, ha comunicato che sono terminate le operazioni di elaborazione e invio delle situazioni debitorie delle aziende committenti, sia pubbliche che private, che hanno denunciato tramite il flusso UniEmens il pagamento di compensi ai soggetti iscritti alla Gestione separata per il periodo di competenza 2018 o anni precedenti, per i quali non siano ancora decorsi i termini prescrizionali.

La comunicazione, composta da testo fisso, prospetti relativi alla situazione debitoria (contributi e sanzioni) e istruzioni di pagamento (utili per la compilazione della delega di pagamento F24), è presente sul Cassetto previdenziale per i committenti della Gestione separata e ha valore di atto interruttivo della prescrizione.

Inps, messaggio, 4/7/2019, n. 2528

Prestazioni a sostegno del reddito riferite a soggetti senza fissa dimora

L'Inps, con messaggio n. 2521 del 4 luglio 2019, offre chiarimenti in merito alle prestazioni a sostegno del reddito riferite a soggetti senza fissa dimora. L'Istituto precisa che le persone senza fissa dimora sono persone che non hanno una residenza fissa, ma hanno il diritto di ottenere una residenza, ancorché "fittizia", nel Comune dove hanno stabilito il proprio domicilio, purché abbiano ottemperato agli obblighi previsti dall'articolo 2, comma 3, L. 1228/1954. Pertanto, le persone senza fissa dimora, se iscritte all'anagrafe di un Comune del territorio italiano, anche con una residenza "fittizia", hanno diritto ad accedere e a continuare a fruire delle prestazioni in argomento.

Inps, messaggio, 4/7/2019, n. 2521

Accordi per l'innovazione: indicazioni sulle modalità di erogazione

Il Mise, con circolare n. 40383 del 2 luglio 2019, ha offerto indicazioni in merito alle modalità di erogazione delle agevolazioni nell'ambito degli Accordi per l'innovazione e ha precisato i contenuti della modulistica da utilizzare nell'attuazione dei programmi di ricerca e sviluppo agevolati.

Mise, circolare, 2/7/2019, n. 40383

Servizi digitali MyANPAL: accesso anche con Spid

L'Anpal, con notizia del 2 luglio 2019, ha reso noto che è disponibile l'accesso ai propri servizi on line anche tramite credenziali Spid. Il Sistema pubblico di identità digitale consente di accedere in modo semplice e sicuro all'area riservata MyANPAL con un'unica username e password e da qualsiasi dispositivo: smartphone, computer e tablet. Il sistema garantisce la piena protezione dei dati personali e della privacy.

Anpal, notizia, 2/7/2019

Isee 2019: siglata la convenzione con i Caf

L'Inps, con messaggio n. 2439 del 1° luglio 2019, ha comunicato di aver adottato lo schema di convenzione coi Caf per l'attività relativa alla certificazione Isee per l'anno 2019, valido fino al 31 dicembre 2019.

Inps, messaggio, 1/7/2019, n. 2439

Reddito di cittadinanza: novità

L'Anpal ha comunicato 2 novità relative al reddito di cittadinanza:

- con notizia del 1° luglio 2019 ha reso noto che è a disposizione degli operatori dei Centri per l'impiego il servizio "Gestione Reddito di cittadinanza", che consente di visualizzare la lista dei beneficiari e di monitorare quotidianamente l'avanzamento delle loro attività svolte;
- con notizia del 27 giugno 2019 ha annunciato che è stato siglato l'accordo con Governo e Regioni per garantire l'operatività dei navigator e assicurare l'uniformità dei servizi di assistenza offerti su tutto il territorio nazionale. I vincitori della selezione saranno assunti e formati per assistere i Centri per l'impiego nelle diverse fasi del processo, dalla presa in carico, alla fase di accompagnamento dei beneficiari del reddito di cittadinanza, alla stipula del patto per il lavoro.

Anpal, sito

PMI: voucher per consulenze in materia di trasformazione tecnologica e digitale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 152 del 1° luglio 2019, il decreto Mise 7 maggio 2019, recante le disposizioni applicative del contributo a fondo perduto, in forma di voucher, a beneficio delle micro, piccole e medie imprese, per l'acquisto di consulenze specialistiche in materia di processi di trasformazione tecnologica e digitale.

Mise, decreto, 7/5/2019, G.U. 1/7/2019, n. 152

Obblighi contributivi per i lavoratori dello spettacolo

L'Inps, con circolare n. 98 del 28 giugno 2019, ha riepilogato l'assetto degli obblighi contributivi derivanti dai rapporti di lavoro instaurati da enti pubblici di cui al D.Lgs. 165/2001 con soggetti appartenenti alle categorie professionali da iscrivere ai fini Ivs al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo e ha fornito indicazioni per la classificazione previdenziale di detti enti.

Inps, circolare, 28/6/2019, n. 98

Operativo lo scambio di dati Eessi tra Paesi europei

L'Inps, con circolare n. 97 del 28 giugno 2019, ha reso noto che dal 3 luglio 2019, come previsto dalla

normativa comunitaria sul coordinamento dei regimi di sicurezza sociale, è operativo il sistema Eessi (Electronic exchange of social security information), con l'avvio dello scambio telematico di dati tra circa 15.000 Enti previdenziali europei, tra cui l'Inps stesso. I vantaggi per i cittadini europei (studenti, disoccupati, lavoratori, pensionati e loro familiari) saranno costituiti dalla maggiore rapidità nella gestione delle domande e nel pagamento delle prestazioni pensionistiche, a sostegno del reddito, sanitarie e per infortuni sul lavoro e malattie professionali, oltre che nella gestione delle pratiche in materia di legislazione applicabile, distacchi e recuperi di contributi e prestazioni indebite.

Inps, circolare, 28/6/2019, n. 97

Conversione in welfare e momenti impositivi

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 212 del 27 giugno 2019, ha fornito chiarimenti in ordine alla conversione del premio di risultato in welfare aziendale, ai sensi dell'articolo 1, commi 182-190, Legge di Stabilità 2016, e articolo 51, Tuir.

In primo luogo, ha ribadito che l'individuazione del momento rilevante ai fini del rispetto del limite di 3.000 euro fissato dal citato comma 182, come già chiarito con circolare n. 5/E/2018, § 4.11, nell'ipotesi di conversione del premio di risultato in welfare, è il periodo d'imposta in cui il dipendente ha optato per la conversione del premio di risultato sulla base del valore del benefit scelto. Pertanto, il rispetto del limite annuo di 3.000 euro dovrà essere considerato nel momento in cui il dipendente esercita l'opzione per sostituire il premio di risultato agevolabile con il paniere dei servizi welfare.

Per quanto concerne, invece, il momento di percezione dei benefit sostitutivi del premio di risultato, la retribuzione deve essere imputata in base al momento di effettiva percezione della stessa da parte del lavoratore. Tale principio si applica sia con riferimento alle erogazioni in denaro sia con riferimento alle erogazioni in natura mediante l'assegnazione di beni o servizi, ovvero il momento di percezione coincide con quello in cui il fringe benefit esce dalla sfera patrimoniale dell'erogante per entrare in quella del dipendente. Pertanto, in relazione alla fattispecie in esame, con particolare riferimento ai servizi welfare concernenti:

- la contribuzione alla previdenza complementare e/o alla cassa sanitaria;
- i rimborsi spese previsti dall'articolo 51, comma 2, lettere f-bis) e f-ter), Tuir;
- le opere e servizi di cui all'articolo 51, comma 2, lettera f), Tuir;
- i buoni spesa o i buoni carburante entro il limite di 258,23 euro;
- il rilascio dell'abbonamento per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale;

gli stessi si considerano percepiti dal dipendente, e conseguentemente esclusi dal reddito, nei limiti previsti dall'articolo 51, commi 2 e 3, Tuir, nel momento in cui quest'ultimo effettua la scelta del servizio welfare tramite la piattaforma, indipendentemente, quindi, dal successivo momento in cui il servizio venga utilizzato o il rimborso erogato, ovvero il datore di lavoro provveda al versamento dei contributi al Fondo di previdenza o alla cassa sanitaria.

Agenzia delle entrate, interpello, 27/6/2019, n. 212

Lavoratori domestici: pagamento dei contributi presso i punti SisalPay

L'Inps, con notizia del 27 giugno 2019, ha reso noto che dal 10 giugno 2019 è attivo su tutto il territorio nazionale, tramite la rete SisalPay, il pagamento on line dei contributi per i lavoratori domestici in 32.000 bar, tabacchi ed edicole. Il datore di lavoro domestico, d'ora in poi, potrà effettuare il pagamento dei contributi in contanti e in modo veloce e sicuro, comunicando soltanto all'operatore il codice fiscale (persona fisica o giuridica) e il codice rapporto di lavoro. A versamento effettuato sarà rilasciata una doppia ricevuta, una per il datore di lavoro e una per il lavoratore, in cui sono presenti tutti i dati utili che attestano il pagamento.

Inps, notizia, 27/6/2019

Prestazioni di malattia, maternità e tubercolosi per piccoli coloni e compartecipanti familiari

L'Inps, con circolare n. 96 del 27 giugno 2019, ha comunicato gli importi giornalieri sulla cui base dovranno essere determinate, per l'anno in corso, le prestazioni economiche di malattia, di maternità/paternità e di tubercolosi per i piccoli coloni e compartecipanti familiari.

Inps, circolare, 27/6/2019, n. 96

Denuncia Aziendale: acquisizione d'ufficio dei dati

L'Inps, con messaggio n. 2384 del 26 giugno 2019, ha reso noto che, a seguito dell'entrata in vigore della L. 12/2019, di conversione del D.L. 135/2018 (Decreto Semplificazione), i dati della Denuncia Aziendale (DA) possono essere acquisiti d'ufficio dall'Inps dal fascicolo aziendale istituito nell'ambito dell'anagrafe delle aziende agricole, gestito dal Sistema informativo agricolo nazionale (Sian). Pertanto, a decorrere dalla data di entrata in vigore della disposizione normativa di semplificazione, i datori di lavoro agricolo non sono più obbligati alla compilazione dei quadri "F" e "G" della Denuncia Aziendale, mentre resta immutato l'obbligo di compilazione di tutti gli altri quadri del modello di DA.

Inps, messaggio, 26/6/2019, n. 2384

Reddito di cittadinanza: modalità di utilizzo della carta acquisti

È stato pubblicato nella G.U. n. 148 del 26 giugno 2019, il D.I. 19 aprile 2019, che illustra le modalità di utilizzo della carta reddito di cittadinanza e elenca i beni e servizi che non possono essere acquistati mediante la carta acquisti.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, D.I. 19/4/2019, G.U. 26/6/2019, n. 148

Sisma centro Italia: prorogata la sospensione dei versamenti Inail

L'Inail, con circolare n. 18 del 25 giugno 2019, ha reso noto che l'articolo 23, comma 1, L. 55/2019, ha prorogato al 15 ottobre 2019 gli adempimenti e i pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi nei territori delle Regioni Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria colpite dagli eventi sismici del 2016-2017. L'Istituto comunica che il pagamento potrà avvenire anche mediante rateizzazione, fino a un massimo di 120 rate mensili di pari importo, con il versamento dell'importo corrispondente al valore delle prime 5 rate entro il 15 ottobre 2019, senza applicazione di sanzioni e interessi; su richiesta del lavoratore dipendente subordinato o assimilato, la ritenuta può essere operata anche dal sostituto d'imposta.

I soggetti che intendono effettuare i versamenti in forma rateale devono presentare apposita domanda alla Sede Inail competente, utilizzando il modulo allegato 1 alla circolare, che sostituisce il modulo allegato alla circolare Inail n. 3/2019.

L'Inail informa, inoltre, che entro il 15 ottobre 2019 devono essere riavviati i piani di ammortamento delle rateazioni concessi ai sensi dell'articolo 2, comma 11, D.L. 338/1989, e tutte le rate sospese devono essere versate unitamente alla prima rata corrente.

Il versamento dei premi sospesi deve essere effettuato con modello F24, indicando nella sezione "Altri enti previdenziali e assicurativi", a seconda dei casi, i numeri di riferimento riportati nell'allegato 2.

Inail, circolare, 25/6/2019, n. 18

Contributi piccoli coloni e compartecipanti familiari: aggiornamenti

L'Inps, con messaggio n. 2364 del 25 giugno 2019, ha comunicato che è stato pubblicato l'allegato n. 1 della circolare Inps n. 84/2019, che riporta la tabella con le aliquote contributive per i piccoli coloni e i compartecipanti familiari in vigore dal 1° gennaio al 31 dicembre 2019.

Inps, messaggio, 25/6/2019, n. 2364

Impatriato non iscritto all'Aire: regime agevolato se dimostra la permanenza all'estero

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 207 del 25 giugno 2019, ha chiarito che il ricercatore che ha lavorato all'estero per oltre 5 anni, nonostante non sia stato iscritto all'Aire durante gli anni trascorsi all'estero, può beneficiare del regime fiscale di favore di cui all'articolo 44, D.L. 78/2010 (nella versione vigente al 31 dicembre 2018), a decorrere dall'anno d'imposta 2019 – anno nel quale afferma di essere rientrato fiscalmente in Italia – nel presupposto che possa dimostrare la residenza all'estero per i 2 anni d'imposta precedenti, ai sensi della Convenzione contro le doppie imposizioni siglata tra Italia e il Paese nel quale l'istante afferma di aver svolto la sua attività di ricerca/docenza, ferma restando la sussistenza delle ulteriori condizioni previste dalla norma.

Agenzia delle entrate, interpello, 25/6/2019, n. 207

Reddito di cittadinanza: il Garante privacy approva l'accesso selettivo ai dati

Il Garante privacy, con provvedimento n. 138 del 20 giugno 2019, ha espresso parere favorevole sullo schema di decreto del Ministero del lavoro che disciplina il Sistema informativo del reddito di cittadinanza, che definisce le finalità e i titolari del trattamento nell'ambito del Sistema informativo e disciplina nel dettaglio i flussi di dati tra le Amministrazioni coinvolte. Lo schema stabilisce che spetta al Ministero del lavoro, avvalendosi dei dati trasmessi dall'Inps e dall'Anpal, individuare, in base ai criteri stabiliti in un allegato allo stesso schema, le platee dei beneficiari da indirizzare, rispettivamente, ai Servizi per il lavoro e ai Servizi competenti dei Comuni, e alimentare di conseguenza le relative piattaforme. Lo schema ha previsto, su richiesta del Garante, misure a tutela delle persone interessate e delle migliaia di enti pubblici e privati a vario titolo coinvolti. Le misure riguardano, in particolare, la minimizzazione dei dati personali trattati, l'adozione di misure tecniche e organizzative idonee a garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi, le modalità di utilizzo di dati anonimi o aggregati da parte del Ministero e da parte delle Regioni.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 20/6/2019, n. 138

Lavoratori agricoli: pubblicato il primo elenco di variazione 2019

L'Inps, con notizia del 20 giugno 2019, ha reso noto che dal 15 al 30 giugno 2019 è possibile consultare il primo elenco di variazione 2019 dei lavoratori agricoli.

Inps, notizia, 20/6/2019

Sisma centro Italia: proroga versamento contributi sospesi

L'Inps, con messaggio n. 2338 del 20 giugno 2019, ha comunicato che la ripresa dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria per i Comuni di Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo colpiti dagli eventi sismici nel 2016 e nel 2017, precedentemente fissata al 1° giugno 2019, è stata prorogata al 15 ottobre 2019, senza applicazione di sanzioni o interessi.

Il messaggio ricorda che i versamenti possono essere effettuati mediante rateizzazione, fino a un massimo di 120 rate mensili di pari importo, senza applicazione di sanzioni e interessi, con il versamento dell'importo corrispondente al valore delle prime 5 rate entro il 15 ottobre 2019.

Inps, messaggio, 20/6/2019, n. 2338

Imprese sequestrate e confiscate: verifica della regolarità contributiva

L'Inps, con messaggio n. 2326 del 20 giugno 2019, ha offerto chiarimenti relativamente alle disposizioni per la tutela del lavoro delle imprese sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria, ex D.Lgs. 82/2018.

Il Legislatore, al fine di consentire alle imprese sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria la prosecuzione dell'attività, all'articolo 4, D.Lgs. 82/2018, ha disposto che, ai fini

del rilascio del Durc, rilevino esclusivamente gli obblighi contributivi relativi all'arco temporale successivo alla data di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività dell'impresa sequestrata e confiscata. Di conseguenza, l'esposizione debitoria maturata antecedentemente alla data di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività resta esclusa dalla verifica della regolarità contributiva. Pertanto, una volta accertata l'intervenuta approvazione del citato programma, la verifica della regolarità contributiva per le aziende sequestrate e confiscate sottoposte ad amministrazione giudiziaria avverrà esclusivamente con riguardo agli obblighi contributivi che sono maturati successivamente alla data di approvazione.

L'Istituto precisa, infine, che, tutti i crediti dell'impresa sequestrata e confiscata sottoposta ad amministrazione giudiziaria, compresi quelli sorti a decorrere dalla data di approvazione del programma di prosecuzione o di ripresa dell'attività, potranno essere trasmessi all'agente della riscossione. Resta ferma la sospensione delle azioni esecutive per i crediti sorti anteriormente alla medesima data di approvazione.

Inps, messaggio, 20/6/2019, n. 2326

Contribuzione agricola unificata: chiarimenti per società, cooperative e organizzazione di produttori

L'Inps, con circolare n. 94 del 20 giugno 2019, ha fornito chiarimenti in merito al corretto inquadramento, ai fini dell'assoggettamento a contribuzione agricola unificata, delle società, delle cooperative e delle organizzazioni di produttori che svolgono, in connessione o meno con l'attività principale, attività diverse dalla coltivazione dei fondi, dalla selvicoltura e dall'allevamento di animali, di cui all'articolo 2135 cod. civ.. L'Istituto offre, inoltre, precisazioni in merito alle imprese non agricole che assumono alle proprie dipendenze operai agricoli.

Inps, circolare, 20/6/2019, n. 94

Rottamazione-ter: comunicazione delle somme dovute

L'Agenzia delle entrate-Riscossione, con notizia del 17 giugno 2019, ha comunicato che la definizione agevolata 2018, c.d. rottamazione-ter, entra nella fase 2, che prevede l'invio ai contribuenti, entro il 30 giugno 2019, della risposta con l'ammontare complessivo delle somme dovute ai sensi del D.L. 119/2018, convertito in L. 136/2018.

Agenzia delle entrate-Riscossione, sito

Fatturazione elettronica: nuovi chiarimenti

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 14/E del 17 giugno 2019, ha fornito chiarimenti sulle questioni relative agli ambiti di applicazione dell'e-fattura, alle sue modalità di emissione e registrazione, ai criteri di compilazione delle autofatture, alle sanzioni e alle altre novità normative sull'Iva che hanno implicazioni nel sistema della fatturazione elettronica.

Agenzia delle entrate, circolare, 17/6/2019, n. 14/E

Settore agricolo: contributi volontari 2019

L'Inps, con circolare n. 92 del 17 giugno 2019, ha illustrato le modalità di calcolo, per l'anno 2019, dei contributi volontari relativi alle varie categorie di lavoratori agricoli, diversificate in relazione alla tipologia e alla Gestione di appartenenza dei proscrittori volontari.

Inps, circolare, 17/6/2019, n. 92

Coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali: contributi obbligatori 2019

L'Inps, con circolare n. 91 del 17 giugno 2019, ha comunicato i contributi obbligatori dovuti, per l'anno 2019, da coltivatori diretti, coloni, mezzadri e imprenditori agricoli professionali.

Inps, circolare, 17/6/2019, n. 91

Gestioni artigiani e commercianti e Gestione separata: compilazione quadro RR del modello Redditi PF

L'Inps, con circolare n. 90 del 17 giugno 2019, ha fornito istruzioni in ordine alle modalità di compilazione del Quadro RR del modello "Redditi 2019-PF", cui devono attenersi i soggetti iscritti alle Gestioni previdenziali di artigiani e commercianti e i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata.

Inps, circolare, 17/6/2019, n. 90

UniEmens: modifiche ai codici contratto da luglio 2019

Il messaggio Inps n. 2259 del 14 giugno 2019, relativamente all'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> del flusso di denuncia UniEmens, ha comunicato, con decorrenza dal periodo di paga di luglio 2019:

- l'istituzione di 7 nuovi codici;
- l'aggiornamento della descrizione del codice contratto 084, che assume il significato di "CCNL per i dipendenti dalle aziende che producono giocattoli - ASSOGIOCATTOLI";
- la disattivazione di 7 nuovi codici.

Inps, messaggio, 14/6/2019, n. 2259

Tfr: indice di rivalutazione di maggio 2019

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2018, per il mese di maggio 2019 è pari a 1,065744. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di maggio è pari a 102,7.

Istat, comunicato stampa, 14/6/2019

Fondo di garanzia in caso di trasferimento d'azienda: riepilogo e aggiornamento delle disposizioni

L'Inps, con messaggio n. 2272 del 14 giugno 2019, ha offerto indicazioni riepilogative sulle modalità di intervento del Fondo di garanzia nelle diverse ipotesi di trasferimento d'azienda.

Inps, messaggio, 14/6/2019, n. 2272

Modello F24 – Sezione Inps: sopresse le causali EBFO e EBFW

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 59/E del 13 giugno 2019, ha comunicato la soppressione, con effetto immediato, delle causali contributo:

- "EBFO", denominata "EBINFORMA – Ente Bilaterale Nazionale MPMI";
- "EBFW", denominata "Ente Bilaterale Nazionale Socio-Sanitario-Assistenziale-Educativo EBINWELFARE".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 13/6/2019, n. 59/E

Bonus bebè riconosciuto anche per l'anno 2019

L'Inps, con circolare n. 85 del 7 giugno 2019, ha reso noto che il c.d. bonus bebè è riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 ed è corrisposto fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione, come previsto dall'articolo 23-quater, D.L. 119/2018. In caso di figlio successivo al primo, nato o adottato dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, l'importo dell'assegno è aumentato del 20%.

Inps, circolare, 7/6/2019, n. 85

Bce: tassi invariati a giugno 2019

La Banca centrale Europea, con comunicato del 6 giugno 2019, ha confermato che il Tur rimane invariato allo 0,00%.

Banca centrale Europea, comunicato, 6/6/2019

Zfu sisma 2016: agevolazioni dal Mise

Il Mise, con circolare 6 giugno 2019, n. 243317, ha fornito chiarimenti in ordine alle agevolazioni in favore delle imprese e dei titolari di reddito di lavoro autonomo localizzati nella Zfu istituita, ai sensi dell'articolo 46, D.L. 50/2017, nei Comuni delle Regioni Lazio, Umbria, Marche e Abruzzo colpiti dagli eventi sismici che si sono susseguiti a far data dal 24 agosto 2016.

Le istanze possono essere presentate dalle ore 12.00 del 18 giugno 2019 alle ore 12.00 del 18 luglio 2019. Le domande presentate fuori dai predetti termini, così come quelle presentate con modalità difformi rispetto a quelle previste, non saranno prese in considerazione dal Ministero.

Mise, circolare, 6/6/2019, n. 243317

Aliquote contributive 2019 per piccoli coloni e compartecipanti familiari

L'Inps, con circolare n. 84 del 6 giugno 2019, ha reso noti i valori dei contributi dovuti dai concedenti per i piccoli coloni e compartecipanti familiari per il 2019. Dopo aver ricordato che, anche per il 2019, è applicato l'aumento di 0,20 punti percentuali dell'aliquota dovuta al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (Fpld) per la generalità delle aziende agricole a carico dei concedenti (D.Lgs. 146/1997), l'Istituto rende noto che l'aliquota contributiva – dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019 – è pari al 28,99%, di cui 20,15% a carico del concedente e 8,84% a carico del concessionario.

Inps, circolare, 6/6/2019, n. 84

Credito imposta per datori di lavoro dei volontari di protezione civile: istituito il codice tributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 55/E del 5 giugno 2019, ha istituito il codice tributo "6898" per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del credito d'imposta spettante ai datori di lavoro dei volontari di protezione civile, ai sensi dell'articolo 38, D.L. 189/2016.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 5/6/2019, n. 55/E

Danno biologico: l'Inail rende noto l'aumento degli indennizzi per infortuni

L'Inail, con comunicato stampa del 5 giugno 2019, ha reso noto che la Corte dei Conti ha registrato il decreto 45 del 23 aprile 2019 con cui il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, visto il parere del Ministero dell'economia e delle finanze, ha approvato su proposta dell'Inail la nuova tabella di indennizzo del danno biologico in capitale, che aumenta di circa il 40% gli importi erogati ai lavoratori vittime di un infortunio o di una malattia professionale per i quali sia stata accertata una menomazione dell'integrità psicofisica compresa tra il 6% e il 15%.

Gli importi dei nuovi indennizzi, in vigore dal primo gennaio di quest'anno, assorbono le due rivalutazioni straordinarie del danno biologico – intervenute a decorrere dal 2008, nella misura dell'8,68%, e dal 2014, nella misura del 7,57% – e la rivalutazione annuale automatica applicata a partire dal primo luglio 2016, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati. Si ricorda che l'importo è erogato in un'unica soluzione e non è soggetto a tassazione Irpef. Quando la menomazione dell'integrità psicofisica dell'infortunato o tecnopatico è uguale o superiore al 16%, la prestazione economica è erogata in forma di rendita, soggetta a revisione entro 10 anni in caso di rendita da infortunio ed entro 15 in caso di rendita da malattia professionale. Entrambe le tipologie di indennizzo non sono soggette a tassazione Irpef.

Inail, comunicato stampa, 5/6/2019

Applicazione del regime c.d. forfetario: nuovi chiarimenti dall'AE

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 181 del 4 giugno 2019, ha fornito importanti chiarimenti relativi ad alcune cause ostative all'applicazione del regime forfetario di cui alla lettera d) del comma 57 dell'articolo 1, L. 190/2014.

La Legge di Bilancio 2019 ha modificato, con portata estensiva, l'ambito di applicazione del regime forfetario, riformulando alcune delle cause ostative all'applicazione del regime forfetario: in particolare, la lettera d) del comma 57 ora prevede che non possano applicare il regime forfetario "gli esercenti attività d'impresa, arti o professioni che partecipano, contemporaneamente all'esercizio dell'attività, a società di persone, ad associazioni o a imprese familiari di cui all'articolo 5, Tuir".

Nel caso in cui il contribuente possieda quote in una s.n.c., se lo stesso cede le quote possedute entro la fine dell'anno precedente, potrà applicare il regime forfetario a decorrere dall'anno successivo e ciò a prescindere che il contribuente inizi una nuova attività o prosegua un'attività già svolta: come chiarito dalla circolare n. 9/E/2019, qualora il contribuente si trovi in una delle condizioni tali da far scattare l'applicazione della causa ostativa in esame già a partire dal 2019, lo stesso potrà comunque applicare nell'anno 2019 il regime forfetario e non decadere dallo stesso nel periodo d'imposta 2020, solo a condizione che provveda a rimuovere la causa ostativa entro la fine del 2019.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 4/6/2019, n. 181

Misure agevolative per promuovere lo sport sociale e giovanile

L'Inps, con messaggio n. 2101 del 3 giugno 2019, ha ricordato che la L. 205/2017, per agevolare e promuovere lo sport sociale e giovanile, ha introdotto nuovi benefici in favore delle società di calcio professionistiche; il D.P.C.M. 24 aprile 2018 ne ha stabilito modalità di applicazione e requisiti oggettivi e soggettivi. In favore delle società appartenenti alla Lega calcio professionistico sono, pertanto, state previste agevolazioni, fruibili a domanda, che comportano la cessazione delle agevolazioni contributive precedentemente stabilite dall'articolo 145, comma 13, L. 388/2000. L'Istituto fornisce, quindi, indicazioni operative relative alla suddetta cessazione delle agevolazioni contributive e alla relativa cessazione della validità dei codici del flusso UniEmens.

Inps, messaggio, 3/6/2019, n. 2101

Interessi di mora per ritardato pagamento di somme iscritte a ruolo dal 1° luglio 2019

L'Inps, con circolare n. 81 del 3 giugno 2019, ha reso noto che è stata fissata al 2,68%, in ragione annuale, la misura degli interessi di mora, che decorre dal 1° luglio 2019 e trova applicazione, oltre che per il ritardato pagamento delle somme iscritte a ruolo, anche per il calcolo delle somme dovute ai sensi dell'articolo 116, comma 9, L. 388/2000.

Inps, circolare, 3/6/2019, n. 81

Prestazioni economiche di malattia, maternità e tubercolosi: valori Inps 2019

L'Inps, con circolare n. 79 del 3 giugno 2019, ha diramato la misura del limite minimo di retribuzione giornaliera, i salari medi e convenzionali e gli altri valori per il calcolo delle contribuzioni dovute per la generalità dei lavoratori dipendenti, nonché gli importi da prendere a riferimento per le prestazioni 2019 per malattia, maternità e tbc.

Inps, circolare, 3/6/2019, n. 79

Mobilità in deroga in aree di crisi industriale complessa: modificate le risorse

L'Inps, con messaggio 3 giugno 2019, n. 2108, ha fornito chiarimenti in ordine al trattamento di mobilità in deroga per i lavoratori occupati in aziende localizzate nelle aree di crisi industriale complessa (D.M. 17/2019). In particolare, facendo seguito alla circolare n. 90/2018, come già anticipa-

to con il messaggio n. 322/2019, l'Istituto comunica che il Ministero del lavoro ha emanato il D.M. 17/2019, che, a parziale rettifica di quanto disposto con i D.M. 20/2018 e 113/2018, ha modificato le risorse destinate a finanziare il trattamento di mobilità in deroga di cui all'articolo 1, comma 142, L. 205/2017, per le Regioni Campania e Veneto.

Inps, messaggio, 3/6/2019, n. 2108

Agricoltura: retribuzioni medie giornaliere per alcune categorie di lavoratori agricoli

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il D.D. 30 maggio 2019, recante la determinazione delle retribuzioni medie giornaliere per alcune categorie di lavoratori agricoli ai fini previdenziali per l'anno 2019.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D. 30/5/2019

Sì al regime forfetario all'attività professionale verso l'ex datore di lavoro estero

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 173 del 30 maggio 2019, ha chiarito che è applicabile il regime forfetario al soggetto che, residente e dipendente all'estero nel precedente biennio, rientrerebbe in Italia per svolgere la medesima attività in forma di lavoro autonomo, anche se venisse svolta principalmente nei confronti del suo ultimo datore di lavoro estero.

La circostanza che il professionista possa instaurare un rapporto di lavoro autonomo con un soggetto estero, con il quale è intercorso, sempre all'estero, un rapporto di lavoro dipendente durante il periodo di sorveglianza, escluderebbe la sussistenza di un'artificiosa trasformazione nel senso sopra descritto, non essendovi alcun criterio di collegamento con il territorio dello Stato dei redditi di lavoro dipendente percepiti all'estero.

Agenzia delle entrate, risposta a interpello, 30/5/2019, n. 173

Sisma centro Italia: codice tributo per il recupero degli interessi sui finanziamenti

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 54/E del 30 maggio 2019, ha istituito il codice tributo "6895", denominato "Credito di imposta per il recupero da parte dei soggetti finanziatori degli interessi relativi ai finanziamenti erogati e delle spese di gestione - Sisma Centro Italia - art. 11, c. 5, d.l. 9 febbraio 2017, n. 8", per consentire ai soggetti finanziatori il recupero degli interessi sui finanziamenti concessi a titolari di reddito d'impresa, titolari di reddito di lavoro autonomo e esercenti attività agricole per il pagamento dei tributi sospesi nelle zone del centro Italia colpite dal sisma.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 30/5/2019, n. 54/E

Pubblicata la nuova tabella di indennizzo del danno biologico in capitale

È stato pubblicato il decreto del Ministero del lavoro n. 45 del 23 aprile 2019, concernente l'approvazione, per il triennio 2019-2021, della nuova tabella di indennizzo del danno biologico in capitale.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 23/4/2019, n. 45

Decreto Crescita: le novità per il lavoro D.L. 34/2019, convertito dalla L. 58/2019

È stata pubblicata, sul Supplemento Ordinario n. 26 della G.U. n. 151 del 29 giugno 2019, la L. 58 del 28 giugno 2019, di conversione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 (Decreto Crescita), riguardante le misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi. Si riportano di seguito le novità di interesse per l'area lavoro.

Il testo del D.L. 34/2019, convertito dalla L. 58/2019

D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito in L. 28 giugno 2019, n. 58

Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi (...)

Articolo 5 - Rientro dei cervelli

1. All'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

"1. I redditi di lavoro dipendente, i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente e i redditi di lavoro autonomo prodotti in Italia da lavoratori che trasferiscono la residenza nel territorio dello Stato ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 30 per cento del loro ammontare al ricorrere delle seguenti condizioni:

a) i lavoratori non sono stati residenti in Italia nei due periodi d'imposta precedenti il predetto trasferimento e si impegnano a risiedere in Italia per almeno due anni;

b) l'attività lavorativa è prestata prevalentemente nel territorio italiano.";

b) il comma 1-bis è sostituito dal seguente: *"1-bis. Il regime di cui al comma 1 si applica anche ai redditi d'impresa prodotti dai soggetti identificati dal comma 1 o dal comma 2 che avviano un'attività d'impresa in Italia, a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019.";*

c) dopo il comma 3 è inserito il seguente: *"3-bis. Le disposizioni del presente articolo si applicano per ulteriori cinque periodi di imposta ai lavoratori con almeno un figlio minore o a carico, anche in affido preadottivo. Le disposizioni del presente articolo si applicano per ulteriori cinque periodi di imposta anche nel caso in cui i lavoratori diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia o nei dodici mesi precedenti al trasferimento; l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente dal lavoratore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà. In entrambi i casi, i redditi di cui al comma 1, negli ulteriori cinque periodi di imposta, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50 per cento del loro ammontare. Per i lavoratori che abbiano almeno tre figli minorenni o a carico, anche in affido preadottivo, i redditi di cui al comma 1, negli ulteriori cinque periodi di imposta, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 10 per cento del loro ammontare.";*

d) dopo il comma 5 sono aggiunti i seguenti:

"5-bis. La percentuale di cui al comma 1 è ridotta al 10 per cento per i soggetti che trasferiscono la residenza in una delle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sardegna, Sicilia.

5-ter. I cittadini italiani non iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) rientrati in Italia a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019 possono accedere ai benefici fiscali di cui al presente articolo purché abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi per il periodo di cui al

Normativa e prassi in evidenza

comma 1, lettera a). Con riferimento ai periodi d'imposta per i quali siano stati notificati atti impositivi ancora impugnabili ovvero oggetto di controversie pendenti in ogni stato e grado del giudizio nonché per i periodi d'imposta per i quali non sono decorsi i termini di cui all'articolo 43 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, ai cittadini italiani non iscritti all'AIRE rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2019 spettano i benefici fiscali di cui al presente articolo nel testo vigente al 31 dicembre 2018, purché abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi per il periodo di cui al comma 1, lettera a). Non si fa luogo, in ogni caso, al rimborso delle imposte versate in adempimento spontaneo.

5-quater. Per i rapporti di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, ferme restando le condizioni di cui al presente articolo, i redditi di cui al comma 1 concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50 per cento del loro ammontare. Ai rapporti di cui al primo periodo non si applicano le disposizioni dei commi 3-bis, quarto periodo, e 5-bis.

5-quinquies. Per i rapporti di cui al comma 5-quater, l'esercizio dell'opzione per il regime agevolato ivi previsto comporta il versamento di un contributo pari allo 0,5 per cento della base imponibile. Le entrate derivanti dal contributo di cui al primo periodo sono versate a un apposito capitolo dell'entrata del bilancio dello Stato per essere riassegnate a un apposito capitolo, da istituire nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, per il potenziamento dei settori giovanili. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta dell'autorità di Governo delegata per lo sport e di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definiti i criteri e le modalità di attuazione del presente comma, definiti con il decreto del Ministro dell'economia e delle finanze di cui al comma 3.”.

2. Le disposizioni di cui al comma 1, lettere a), b), c), e d) si applicano ai soggetti che trasferiscono la residenza in Italia ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. All'articolo 8-bis del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 dicembre 2017, n. 172, il comma 2 è sostituito dal seguente:

“2. Le disposizioni contenute nell'articolo 44 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e nell'articolo 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147, si applicano nel rispetto delle condizioni e dei limiti del regolamento (UE) 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis, del regolamento (UE) 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis nel settore agricolo, e del regolamento (UE) 717/2014 della Commissione, del 27 giugno 2014, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis nel settore della pesca e dell'acquacoltura.”.

4. All'articolo 44 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 3, le parole: “nei tre periodi d'imposta successivi” sono sostituite dalle seguenti: “nei cinque periodi d'imposta successivi”;

b) dopo il comma 3-bis sono inseriti i seguenti:

“3-ter. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano nel periodo d'imposta in cui il ricercatore o docente trasferisce la residenza ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 nel territorio dello Stato e nei sette periodi d'imposta successivi, sempre che permanga la residenza fiscale in Italia, nel caso di docenti o ricercatori con un figlio minore o a carico, anche in affido preadottivo e nel caso di docenti e ricercatori che diventino proprietari di almeno un'unità immobiliare di tipo residenziale in Italia, successivamente al trasferimento in Italia della residenza ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986 o nei dodici mesi precedenti al trasferimento; l'unità immobiliare può essere acquistata direttamente

dal docente e ricercatore oppure dal coniuge, dal convivente o dai figli, anche in comproprietà. Per i docenti e ricercatori che abbiano almeno due figli minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo, le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano nel periodo d'imposta in cui il ricercatore o docente diviene residente, ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, nel territorio dello Stato e nei dieci periodi d'imposta successivi, sempre che permanga la residenza fiscale nel territorio dello Stato. Per i docenti o ricercatori che abbiano almeno tre figli minorenni o a carico, anche in affidato preadottivo, le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano nel periodo d'imposta in cui il ricercatore o docente diviene residente, ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica n. 917 del 1986, nel territorio dello Stato e nei dodici periodi d'imposta successivi, sempre che permanga la residenza fiscale nel territorio dello Stato.

3-quater. I docenti o ricercatori italiani non iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE) rientrati in Italia a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019 possono accedere ai benefici fiscali di cui al presente articolo purché abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147. Con riferimento ai periodi d'imposta per i quali siano stati notificati atti impositivi ancora impugnabili ovvero oggetto di controversie pendenti in ogni stato e grado del giudizio nonché per i periodi d'imposta per i quali non sono decorsi i termini di cui all'articolo 43 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, ai docenti e ricercatori italiani non iscritti all'AIRE rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2019 spettano i benefici fiscali di cui al presente articolo nel testo vigente al 31 dicembre 2018, purché abbiano avuto la residenza in un altro Stato ai sensi di una convenzione contro le doppie imposizioni sui redditi per il periodo di cui all'articolo 16, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147. Non si fa luogo, in ogni caso, al rimborso delle imposte versate in adempimento spontaneo."

5. Le disposizioni di cui al comma 4, lettere a) e b), si applicano ai soggetti che trasferiscono la residenza in Italia ai sensi dell'articolo 2 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 a partire dal periodo d'imposta successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto.

5-bis. All'articolo 24, comma 4, della legge 30 dicembre 2010, n. 240, le parole da: "I contratti di cui al comma 3, lettera a)" fino a: "esclusivamente con regime di tempo pieno" sono sostituite dalle seguenti: "I contratti di cui al comma 3, lettere a) e b), possono prevedere il regime di tempo pieno o di tempo definito".

Articolo 6 - Modifiche al regime dei forfetari

1. All'articolo 1, comma 69, terzo periodo, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, dopo le parole: "e successive modificazioni" sono inserite le seguenti: ", ad eccezione delle ritenute di cui agli articoli 23 e 24 del medesimo decreto".

2. In deroga all'articolo 3 della legge 27 luglio 2000, n. 212, le disposizioni di cui al comma 1 hanno effetto a decorrere dal 1° gennaio 2019. L'ammontare complessivo delle ritenute di cui al comma 1, relative alle somme già corrisposte precedentemente alla data di entrata in vigore del presente decreto, è trattenuto, a valere sulle retribuzioni corrisposte a partire dal terzo mese successivo alla data di entrata in vigore del presente decreto, in tre rate mensili di uguale importo, e versato nei termini di cui all'articolo 8 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 602.

3. All'articolo 1, comma 21, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo le parole "decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600" sono aggiunte le seguenti: ", ad eccezione delle ritenute di cui all'articolo 23 e 24 del medesimo decreto".

3-bis. Al comma 935 dell'articolo I della legge 27 dicembre 2017, n. 205, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche ai casi verificatisi prima dell'entrata in vigore della presente legge".

Articolo 16-quinquies - Disposizioni in materia previdenziale

1. All'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 185 è inserito il seguente: *"185-bis. Le disposizioni del comma 185 si applicano ai debiti derivanti dall'omesso versamento dei contributi dovuti dagli iscritti alle casse previdenziali professionali, previe apposite delibere delle medesime casse, approvate ai sensi del comma 2 dell'articolo 3 del decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, pubblicate nei rispettivi siti internet istituzionali entro il 16 settembre 2019 e comunicate, entro la stessa data, all'agente della riscossione mediante posta elettronica certificata"*;

b) al comma 192, dopo le parole: *"e 188"* sono inserite le seguenti: *"o l'esistenza della delibera favorevole prevista dal comma 185-bis"*.

2. L'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" (INPGI), nell'esercizio dell'autonomia di cui al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509, con provvedimenti soggetti ad approvazione ministeriale ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del citato decreto legislativo n. 509 del 1994, è tenuto ad adottare, entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, misure di riforma del proprio regime previdenziale volte al riequilibrio finanziario della gestione sostitutiva dell'assicurazione generale obbligatoria che intervengano in via prioritaria sul contenimento della spesa e, in subordine, sull'incremento delle entrate contributive, finalizzate ad assicurare la sostenibilità economico-finanziaria nel medio e lungo periodo. Entro diciotto mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, l'INPGI trasmette ai Ministeri vigilanti un bilancio tecnico attuariale, redatto in conformità a quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 2 del citato decreto legislativo n. 509 del 1994, che tenga conto degli effetti derivanti dall'attuazione delle disposizioni del primo periodo del presente comma. Qualora il bilancio tecnico non evidenzia la sostenibilità economico-finanziaria di medio e lungo periodo della gestione sostitutiva dell'assicurazione generale obbligatoria, al fine di ottemperare alla necessità di tutelare la posizione previdenziale dei lavoratori del mondo dell'informazione e di riequilibrare la sostenibilità economico-finanziaria della gestione previdenziale dell'INPGI nel medio e lungo periodo, il Governo adotta uno o più regolamenti, ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, diretti a disciplinare, senza nuovi o maggiori oneri ovvero minori entrate per la finanza pubblica, le modalità di ampliamento della platea contributiva dell'INPGI. Per le finalità di cui al terzo periodo del presente comma e per evitare effetti negativi in termini di saldo netto da finanziare, a seguito dell'eventuale passaggio di soggetti assicurati dall'INPS all'INPGI, ferma restando comunque la necessità di invarianza del gettito contributivo e degli oneri per prestazioni per il comparto delle pubbliche amministrazioni allo scopo di garantire la neutralità in termini di indebitamento netto e di fabbisogno, sono accantonati e resi indisponibili nel bilancio dello Stato i seguenti importi: 159 milioni di euro per l'anno 2023, 163 milioni di euro per l'anno 2024, 167 milioni di euro per l'anno 2025, 171 milioni di euro per l'anno 2026, 175 milioni di euro per l'anno 2027, 179 milioni di euro per l'anno 2028, 183 milioni di euro per l'anno 2029, 187 milioni di euro per l'anno 2030 e 191 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2031. All'onere di cui al quarto periodo del presente comma si provvede a valere sui minori oneri, in termini di saldo netto da finanziare, derivanti dal presente decreto. Per il predetto Istituto l'efficacia delle disposizioni di cui al comma 4 dell'articolo 2 del citato decreto legislativo n. 509 del 1994 è sospesa fino al 31 ottobre 2019.

Articolo 26-quater - Sostegno alle imprese nei processi di sviluppo tecnologico

1. Il titolo III del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, è sostituito dal seguente:

"TITOLO III CONTRATTO DI ESPANSIONE.

Articolo 41 - Contratto di espansione

1. In via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze

Normativa e prassi in evidenza

professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità, l'impresa può avviare una procedura di consultazione, secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 24, finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

2. Il contratto di cui al comma 1 è di natura gestionale e deve contenere:

a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;

b) la programmazione temporale delle assunzioni;

c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;

d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento previsto dal comma 5.

3. In deroga agli articoli 4 e 22, l'intervento straordinario di integrazione salariale può essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi.

4. Ai fini della stipula del contratto di espansione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica il progetto di formazione e di riqualificazione nonché il numero delle assunzioni.

5. Per i lavoratori che si trovino a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità NASpI, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS. Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro. I benefici di cui al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 4,4 milioni di euro per l'anno 2019, di 11,9 milioni di euro per l'anno 2020 e di 6,8 milioni di euro per l'anno 2021. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

6. La prestazione di cui al comma 5 del presente articolo può essere riconosciuta anche per il tramite dei fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 già costituiti o in corso di costituzione, senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi.

7. Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dal comma 5 è consentita una riduzione oraria cui si applicano le disposizioni previste dagli articoli 3 e 6. La riduzione media oraria non può essere superiore al 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato. I benefici di cui al comma 3 e al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di

Normativa e prassi in evidenza

spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al comma 3 e al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze.

8. L'impresa è tenuta a presentare un progetto di formazione e di riqualificazione che può intendersi assolto, previa idonea certificazione definita con successivo provvedimento, anche qualora il datore di lavoro abbia impartito o fatto impartire l'insegnamento necessario per il conseguimento di una diversa competenza tecnica professionale, rispetto a quella cui è adibito il lavoratore, utilizzando l'opera del lavoratore in azienda anche mediante la sola applicazione pratica. Il progetto deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessarie per fare conseguire al prestatore competenze tecniche idonee alla mansione a cui sarà adibito il lavoratore. Ai lavoratori individuati nel presente comma si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste dall'articolo 24-bis. Il progetto, che è parte integrante del contratto di espansione, descrive i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali, è distinto per categorie e garantisce le previsioni stabilite dall'articolo 1, comma 1, lettera f), del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016.

9. Gli accordi stipulati ai sensi del comma 5 e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016. Per i lavoratori individuati nel periodo precedente, le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5.

10. Il contratto di espansione è compatibile con l'utilizzo di altri strumenti previsti dal presente decreto legislativo, compreso quanto disposto dall'articolo 7 del decreto del Sottosegretario di Stato al lavoro, alla salute e alle politiche sociali n. 46448 del 10 luglio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 178 del 3 agosto 2009, come modificato dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 214 dell'11 novembre 2014".

2. Il Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307, è incrementato di 0,8 milioni di euro per l'anno 2022, di 3,8 milioni di euro per l'anno 2023, di 13,8 milioni di euro per l'anno 2024, di 33,6 milioni di euro per l'anno 2025, di 45 milioni di euro per l'anno 2026 e di 38 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027.

3. Agli oneri derivanti dai commi 3, 5 e 7 dell'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, nonché dal comma 2 del presente articolo si provvede:

a) quanto a 10 milioni di euro per l'anno 2019, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 258, terzo periodo, della legge 30 dicembre 2018, n. 145;

b) quanto a 10,1 milioni di euro per l'anno 2019 e a 6,7 milioni di euro per l'anno 2020, mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307;

c) quanto a 3,3 milioni di euro per l'anno 2021, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2019-2021, nell'ambito del programma Fondi di riserva e speciali della missione Fondi da riparti-

re dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2019, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero;

d) quanto a 2 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2019-2021, nell'ambito del programma Fondi di riserva e speciali della missione Fondi da ripartire dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2019, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

e) quanto a 35 milioni di euro per l'anno 2020, a 1,5 milioni di euro per l'anno 2021, a 0,8 milioni di euro per l'anno 2022, a 3,8 milioni di euro per l'anno 2023, a 13,8 milioni di euro per l'anno 2024, a 33,6 milioni di euro per l'anno 2025, a 45 milioni di euro per l'anno 2026 e a 38 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2027, mediante le maggiori entrate derivanti dal presente decreto.

4. I contratti di solidarietà espansiva sottoscritti ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, e le relative agevolazioni continuano a produrre effetti fino alla loro naturale scadenza.

Modifiche alla disciplina di accesso a reddito e pensione di cittadinanza **Inps, circolare, 5/7/2019, n. 100**

L'Inps, con circolare n. 100 del 5 luglio 2019, ha illustrato le novità introdotte dalla L. 26/2019, di conversione del D.L. 4/2019, che ha introdotto modifiche ai requisiti di accesso al reddito di cittadinanza e ha integrato le indicazioni già fornite con la circolare n. 43/2019. Le principali modifiche riguardano i requisiti di accesso al beneficio e, in particolare, quelli reddituali e patrimoniali, l'attestazione dei requisiti per i cittadini di Stati non appartenenti all'UE, la mancata sottoposizione a misure cautelari e la mancanza di condanne definitive. Viene meno, inoltre, l'esclusione dal reddito di cittadinanza dei nuclei familiari che abbiano tra i componenti persone disoccupate per dimissioni volontarie, limitando l'esclusione al solo componente disoccupato.

Il testo della circolare n. 100/2019

Inps, circolare, 5 luglio 2019, n. 100

Oggetto: Legge 28 marzo 2019, n. 26, di conversione del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4. Modifiche alla disciplina del Reddito e della Pensione di cittadinanza

1. Premessa

Con la legge 28 marzo 2019, n. 26, è stato convertito in legge, con modificazioni, il decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" (di seguito Rdc e Pdc).

La presente circolare illustra le modifiche introdotte dalla citata legge di conversione e integra le indicazioni già fornite con la circolare n. 43 del 20 marzo 2019, che restano valide per quanto qui non espressamente richiamato.

In particolare, gli interventi maggiormente significativi che impattano sull'istruttoria delle domande riguardano i nuclei con componenti disabili e, specificatamente, i requisiti per accedere alla Pensione di cittadinanza.

Tra le principali modifiche si segnalano le seguenti:

- la preclusione a richiedere il beneficio se il richiedente è sottoposto a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, ovvero sia stato condannato, in via definitiva, nei dieci anni precedenti la richiesta, per taluno dei delitti di cui agli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640-bis del codice penale, nonché la neutralizzazione, ai fini della individuazione della scala di equivalenza (s.e.), di membri del nucleo che si trovino nelle predette condizioni di sottoposti a una misura cautelare ovvero condannati (cfr. successivo paragrafo 4, lettera A);
- nel caso di nuclei familiari con minorenni, il calcolo dell'ISEE avviene ai sensi dell'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 dicembre 2013, n. 159, c.d. ISEE minori (cfr. successivo paragrafo 4, lettera B);
- il requisito del patrimonio immobiliare va verificato su quello esistente non solo in Italia, ma anche all'estero e, in relazione al patrimonio mobiliare, va considerato l'incremento dei relativi massimali per ogni componente con disabilità grave o non autosufficienza, come definita a fini ISEE, presente nel nucleo (cfr. successivo paragrafo 4, lettera B);
- la Pensione di cittadinanza può essere erogata anche mediante gli strumenti ordinariamente in uso per il pagamento delle pensioni. L'attuazione di tale disposizione, tuttavia, non è immediata, essendo rimessa all'adozione di un apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche

sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, da emanarsi entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione.

Particolare attenzione, ai fini dell'accoglimento della richiesta del beneficio Rdc/Pdc, va posta in ordine alle previsioni di cui all'articolo 2, commi 1-bis e 1-ter, secondo cui i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea devono produrre una certificazione rilasciata dalla competente autorità dello Stato estero, sui requisiti di reddito e patrimoniali, nonché sulla composizione del nucleo familiare. La norma prevede che la certificazione debba essere presentata in una versione tradotta in lingua italiana e legalizzata dall'autorità consolare italiana (che ne attesta la conformità all'originale).

Quanto sopra in conformità alle disposizioni di cui all'articolo 3 del D.P.R. n. 445/2000 e all'articolo 2 del D.P.R. n. 394/1999, relativamente agli stati, qualità e/o fatti autocertificabili, ai sensi degli articoli 46 e 47 del citato D.P.R. n. 445/2000, da cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea (cfr. successivo paragrafo 4, lettera C).

A seguito delle modifiche introdotte con la legge di conversione n. 26/2019, è venuta meno inoltre l'esclusione dal Rdc, prevista dal decreto-legge prima della conversione, per i nuclei familiari che abbiano tra i componenti soggetti disoccupati a seguito di dimissioni volontarie, con riferimento ai dodici mesi successivi alla data delle dimissioni e fatte salve le dimissioni per giusta causa. La legge di conversione, infatti, limita l'esclusione al solo componente disoccupato che abbia presentato le dimissioni volontarie, riducendo nella misura di 0,4 punti il parametro della scala di equivalenza ai fini del reddito di cittadinanza.

2. Introduzione e definizione

Il decreto-legge n. 4/2019, convertito dalla legge n. 26/2019, recante "Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni" ha istituito, a decorrere dal mese di aprile 2019, il Reddito di cittadinanza.

Con circolare n. 43/2019 è stato chiarito che il Reddito di cittadinanza è una misura di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale, destinata a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione, alla cultura, attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro.

La misura assume la denominazione di Pensione di cittadinanza quale misura di contrasto alla povertà delle persone anziane che, per effetto della modifica introdotta in sede di conversione all'articolo 1, comma 2, del decreto-legge, è concessa anche qualora il componente o i componenti del nucleo familiare di età pari o superiore a 67 anni convivano esclusivamente con una o più persone in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza (come definite ai fini ISEE), indipendentemente dall'età di tali soggetti.

Il beneficio del Rdc, anche a seguito della conversione del decreto-legge, resta condizionato al rilascio, da parte dei componenti maggiorenni del nucleo familiare, della dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID), nonché all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale, che prevede attività al servizio della comunità, di riqualificazione professionale, di completamento degli studi, nonché altri impegni individuati dai servizi competenti finalizzati all'inserimento nel mercato del lavoro e all'inclusione sociale. Ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del decreto-legge sono esclusi dalla DID i soggetti maggiorenni già occupati^[1] o che frequentino un regolare corso di studi (in sede di conversione viene meno il riferimento anche ai corsi di formazione). Sono esclusi altresì i seguenti soggetti:

- percettori di Rdc, titolari di pensione diretta;
- beneficiari della Pdc;
- soggetti di età pari o superiore a 65 anni;
- soggetti con disabilità, come definita ai sensi della legge 12 marzo 1999, n. 68, per i quali nella legge di conversione viene prevista la possibilità di richiedere la volontaria adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale che

tenga conto delle condizioni e necessità specifiche dell'interessato.

Restano inoltre sempre possibili gli esoneri dalla DID, a cura del centro per l'impiego, per i soggetti con carichi di cura per componenti del nucleo minori di tre anni o disabili gravi e non autosufficienti, come definiti ai fini ISEE, oltre che per i lavoratori di cui al comma 15-quater (che percepiscono un reddito da lavoro annuo non superiore alla soglia di esenzione fiscale) e per coloro che frequentano corsi di formazione.

3. La richiesta del beneficio: il coinvolgimento degli Istituti di Patronato

Ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto-legge, in sede di conversione, si conferma che il Rdc può essere richiesto, dopo il quinto giorno di ciascun mese, presso il gestore del servizio integrato di cui all'articolo 81, comma 35, lettera b), del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, anche in modalità telematica accedendo con SPID al portale redditodicittadinanza.gov.it.

La richiesta può essere effettuata altresì presso i centri di assistenza fiscale, di cui all'articolo 32 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, nonché, a decorrere dal mese di aprile, presso gli Istituti di Patronato di cui alla legge n. 152/2001, sia con riferimento alla presentazione della domanda che ai modelli di comunicazione "Ridotto" ed "Esteso". Al riguardo, la norma chiarisce che tali prestazioni saranno valutate come al numero 8 della tabella D allegata al regolamento di cui al decreto del Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali 10 ottobre 2008, n. 193.

I nuovi moduli di domanda e i modelli di comunicazione "Ridotto" ed "Esteso", pubblicati sul sito internet dell'Istituto e allegati alla presente circolare, sono stati approvati con determina del Direttore generale dell'INPS n. 43 del 2 aprile 2019, sentito il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e, per effetto di quanto previsto in sede di conversione, sentito anche il Garante per la protezione dei dati personali.

4. I requisiti per l'accesso al beneficio

L'articolo 2 del decreto-legge stabilisce i requisiti per essere ammessi al beneficio di Rdc/Pdc, riconosciuto ai nuclei familiari che ne siano in possesso, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio.

Per la definizione del nucleo familiare, all'articolo 2, comma 5, il decreto-legge ha integrato la normativa ISEE sulla composizione del nucleo in materia di coniugi separati o divorziati e di figli maggiorenni non conviventi, a carico IRPEF dei genitori. In particolare, viene precisato che i coniugi separati o divorziati fanno parte dello stesso nucleo familiare qualora continuino a risiedere nella stessa abitazione. Questi continuano a far parte dello stesso nucleo anche nell'ipotesi in cui risiedano nella stessa abitazione, ma risultino in due stati di famiglia distinti. Pertanto, affinché i coniugi separati o divorziati costituiscano due nuclei diversi, è necessario che abbiano due diverse residenze.

Al riguardo, nella legge di conversione viene precisato che, laddove la separazione o il divorzio siano avvenuti successivamente alla data del 1° settembre 2018, il cambio di residenza deve essere certificato da apposito verbale della polizia locale.

Inoltre, la lettera a-bis) del medesimo articolo 2, comma 5, introdotta sempre in sede di conversione del decreto-legge, prevede che i componenti già facenti parte di un nucleo familiare come definito ai fini ISEE, o del medesimo nucleo come definito ai fini anagrafici, continuino a farne parte ai fini ISEE anche a seguito di variazioni anagrafiche, laddove continuino a risiedere nella medesima abitazione.

A) La mancata sottoposizione a misure cautelari e la mancanza di condanne definitive

Come anticipato in premessa, all'articolo 2, comma 1, è stata inserita dalla legge di conversione la nuova lettera c-bis), che prevede per il richiedente il beneficio, al momento della presentazione della domanda, la mancata sottoposizione a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, nonché la mancanza di condanne definitive, intervenute nei

dieci anni precedenti la richiesta, per taluno dei delitti indicati all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto-legge^[2].

Tale disposizione va letta in combinato disposto con l'articolo 3, comma 13, del decreto-legge n. 4/2019, che in tema di "beneficio economico" precisa che nel caso in cui nel nucleo siano presenti componenti soggetti a misura cautelare o condannati per i predetti reati, tali soggetti non incidono sulla scala di equivalenza.

Sul tema, infine, si evidenzia il nuovo articolo 7-ter del decreto-legge, introdotto dalla legge di conversione, che prevede, per i soggetti sottoposti a misure cautelari ovvero condannati con sentenza non definitiva per taluno dei delitti indicati al citato articolo 7, comma 3, l'applicazione, a cura del giudice che ha comminato la sanzione accessoria, della sospensione del beneficio Rdc. Sul punto, la norma stabilisce altresì che, ai fini della loro immediata esecuzione, i provvedimenti di sospensione sono comunicati a cura dell'autorità giudiziaria procedente entro il termine di quindici giorni dalla loro adozione. La comunicazione del giudice è rivolta all'INPS per l'inserimento nelle piattaforme di cui all'articolo 6 del medesimo decreto-legge, che hanno in carico la posizione dell'indagato o imputato o condannato.

A tal proposito, in ordine alla decorrenza del nuovo requisito soggettivo, in sede di conversione, è stato aggiunto all'articolo 13 del decreto-legge il comma 1-bis, in base al quale *"Sono fatte salve le richieste del Rdc presentate sulla base della disciplina vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. I benefici riconosciuti sulla base delle predette richieste sono erogati per un periodo non superiore a sei mesi pur in assenza dell'eventuale ulteriore certificazione, documentazione o dichiarazione sul possesso dei requisiti, richiesta in forza delle disposizioni introdotte dalla legge di conversione del presente decreto ai fini dell'accesso al beneficio"*.

Al riguardo, si evidenzia che le domande presentate sulla base della disciplina vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione non prevedevano la dichiarazione di responsabilità relativa alla eventuale presenza nel nucleo di componenti sottoposti a misura cautelare personale, nonché condannati con sentenza definitiva intervenuta nei dieci anni precedenti la richiesta per i delitti previsti dagli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640-bis del codice penale.

Inoltre, solo in sede di conversione è stato previsto che il richiedente il beneficio non debba essere sottoposto a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, e non debba essere stato condannato in via definitiva, nei dieci anni precedenti la richiesta, per taluno dei delitti di cui agli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640-bis del codice penale.

Saranno successivamente comunicate le soluzioni adottate relativamente a tali domande.

Esempio: nucleo familiare di 3 maggiorenni, di cui uno sottoposto ad una misura cautelare e/o condannato in via definitiva, il parametro della s.e. è pari a 1,4, così calcolato: 1 (primo maggiorenne) + 0,4 (per il secondo maggiorenne), senza considerare il terzo componente sottoposto alle predette misure

B) I requisiti reddituali e patrimoniali: precisazioni sulla soglia in caso di nucleo in abitazione in locazione

Con la conversione in legge del decreto resta fermo che la verifica del possesso dei requisiti reddituali e patrimoniali avviene mediante l'attestazione ISEE, in corso di validità all'atto di presentazione della domanda, nella quale sia presente il richiedente il Rdc.

A tal proposito, come già precisato dalla circolare n. 43/2019, è sufficiente che all'atto di presentazione della domanda di Rdc, per il nucleo familiare per il quale si richiede la prestazione, sia stata presentata la Dichiarazione Sostitutiva Unica (di seguito denominata DSU) ai fini ISEE, ordinario o corrente. Come previsto dalla legge di conversione, nel caso di nuclei familiari con minorenni, l'ISEE è calcolato ai sensi dell'articolo 7 del D.P.C.M. n. 159 del 2013. Pertanto, laddove presente, ri-

Normativa e prassi in evidenza

leva l'ISEE minorenni riferibile al nucleo in cui è presente il dichiarante, in luogo di quello ordinario. Tanto premesso, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera b), del decreto-legge n. 4/2019, il nucleo familiare deve essere in possesso dei seguenti requisiti reddituali e patrimoniali, come aggiornati dalla legge di conversione:

- un valore dell'ISEE, di cui al D.P.C.M. n. 159 del 2013, inferiore a 9.360 euro;
- un valore del patrimonio immobiliare, come definito a fini ISEE, diverso dalla casa di abitazione, non superiore ad una soglia di 30.000 euro; il valore del patrimonio immobiliare è relativo ai beni posseduti sia in Italia che all'estero. Gli immobili all'estero vanno dichiarati nell'ISEE con riferimento al valore al 31 dicembre dell'anno precedente, ai fini dell'imposta sul valore degli immobili situati all'estero (IVIE), di cui all'articolo 19, comma 15, del decreto- legge 6 dicembre 2011, n. 201;
- un valore del patrimonio mobiliare, come definito a fini ISEE, non superiore a una soglia di 6.000 euro, accresciuta di 2.000 euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino ad un massimo di 10.000 euro, incrementato di ulteriori 1.000 euro per ogni figlio successivo al secondo; le predette soglie sono ulteriormente incrementate di 5.000 euro per ogni componente con disabilità media, così come definita a fini ISEE, presente nel nucleo e di 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza;
Esempio: nucleo familiare di 3 soggetti di cui 1 disabile medio, il valore massimo del patrimonio mobiliare è pari a 15.000 euro, così calcolato: $[6.000+(2.000*2)] = 10.000$ euro, incrementato di 5.000 euro (per 1 componente disabile).
Esempio: nucleo familiare di 3 soggetti di cui 1 disabile grave, il valore massimo del patrimonio mobiliare è pari a 17.500 euro, così calcolato: $[6.000+(2.000*2)] = 10.000$ euro, incrementato di 7.500 euro (per 1 componente disabile grave).
Esempio: nucleo familiare di 4 soggetti, madre e 3 figli di cui 1 disabile grave, il valore massimo del patrimonio mobiliare è pari a 18.500 euro, così calcolato: $[6.000+(2.000*2)] = 10.000$ euro, incrementato di 1.000 euro per il terzo figlio e di 7.500 euro (per 1 componente disabile grave).
- un valore del reddito familiare inferiore ad una soglia di 6.000 euro annui, moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza ai fini Rdc. La predetta soglia è incrementata a 7.560 euro ai fini dell'accesso alla Pdc. In ogni caso, la soglia è incrementata a 9.360 euro, sempre moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza ai fini Rdc, nei casi in cui il nucleo familiare risieda in abitazione in locazione, come da dichiarazione sostitutiva unica ai fini ISEE.

Al riguardo, tenuto conto delle richieste di chiarimento pervenute all'INPS e agli intermediari incaricati della ricezione delle domande, si precisa che il reddito familiare ai fini Rdc/Pdc non coincide con il valore ISR (Indicatore della Situazione Reddituale) rilevabile dall'attestazione ISEE, posto che per la determinazione del reddito familiare l'articolo 2, comma 6, del decreto- legge n. 4/2019, richiama esclusivamente l'articolo 4, comma 2, del D.P.C.M. n. 159 del 2013. Il mancato rinvio anche ai commi 3 e 4 del citato articolo comporta che la base di partenza per il calcolo del reddito familiare sia data dalla somma di tutti i redditi e trattamenti assistenziali che già concorrono alla formazione dell'ISR (reddito complessivo ai fini IRPEF di tutti i componenti, redditi soggetti a tassazione sostitutiva o a ritenuta d'imposta, redditi esenti, assegni per il mantenimento dei figli, reddito figurativo di attività finanziarie, ecc.), senza tuttavia poter operare anche la sottrazione delle componenti che invece vengono sottratte nell'ambito dell'ISEE (le spese sanitarie per disabili, gli assegni per il coniuge, la deduzione per redditi da lavoro dipendente ovvero pensione, le spese su base nucleo per il canone di locazione, ecc.).

Esempio: nucleo familiare composto da 4 componenti con s.e. Rdc pari a 1,8 (due adulti e due minorenni). Il nucleo familiare ha esclusivamente un reddito da lavoro dipendente pari a 15.000 euro (da assumere al lordo della detrazione per lavoro dipendente pari al 20% con un massimo di 3.000 euro). In assenza di canone di locazione e patrimonio, il valore ISEE è pari a 4.878,04 euro (con s.e. ISEE pari a 2,46). Il reddito familiare ai fini Rdc si calcola partendo dal reddito complessivo

Normativa e prassi in evidenza

IRPEF desumibile dal quadro FC 8, sez. II, della DSU, preso al lordo della predetta deduzione per reddito da lavoro dipendente. Non si deve invece tenere conto dell'importo della prima riga dell'attestazione ISEE denominata "Somma dei redditi dei componenti del nucleo" poichè tale importo è al netto della franchigia per lavoro dipendente. Nell'ipotesi la soglia Rdc per il nucleo in riferimento è pari a 10.800 euro (6.000 x 1.8) e pertanto il beneficio non spetta.

La norma precisa altresì che il valore del reddito familiare deve essere assunto al netto dei trattamenti assistenziali eventualmente inclusi nell'ISEE ed inclusivo del valore annuo dei trattamenti assistenziali in corso di godimento da parte dei componenti il nucleo familiare, fatta eccezione per le prestazioni non sottoposte alla prova dei mezzi.

Come chiarito nella circolare n. 43/2019, i trattamenti sono comunicati dagli enti erogatori al "SIUSS" (Sistema Informativo Unitario dei Servizi Sociali) entro quindici giorni, ma l'INPS terrà conto anche di quelli rilevabili direttamente dai propri archivi.

Esempio: nucleo con due componenti maggiorenni in locazione (s.e. Rdc pari a 1,4), reddito familiare pari a 6.688,42 euro, ivi incluso l'assegno sociale percepito per 6 mensilità (e relativo rateo di tredicesima) in misura pari a 2.912,45 euro (desumibile dal quadro FC 8, sez. III, della DSU), percepito nel 2017. Nel 2019, percepirà il predetto assegno sociale su base annua in misura pari a 5.953,87 euro. Pertanto, il reddito familiare al netto dei trattamenti presenti nell'ISEE ed inclusivo di quelli in corso di godimento su base annua è pari 9.729,84 euro.

Ai fini della determinazione del beneficio, il successivo articolo 3, comma 1, stabilisce che il beneficio si compone delle seguenti due quote:

- a) una componente, ad integrazione del reddito familiare fino alla soglia di 6.000 euro annui moltiplicata per il corrispondente parametro della scala di equivalenza. Per la Pdc la soglia è incrementata a 7.560 euro;
- b) una componente, ad integrazione del reddito dei nuclei familiari residenti in abitazione in locazione, pari all'ammontare del canone annuo previsto nel contratto di locazione, come dichiarato ai fini ISEE, fino ad un massimo di 3.360 euro annui. In caso di nuclei residenti in abitazioni di proprietà, per il cui acquisto o costruzione sia stato contratto un mutuo, il limite è di 1.800 euro.

In caso di Pdc, il limite massimo è comunque pari a 1.800 euro annui.

Relativamente al calcolo del beneficio complessivo, consistente nella quota A e nella quota B, l'importo massimo del beneficio spettante va calcolato nel rispetto del limite di cui all'articolo 3, comma 4, del decreto-legge. Tale limite risulta rilevante nel caso in cui il reddito familiare superi la soglia per accedere alla quota A, ma non la soglia per accedere al beneficio, nel caso in cui il nucleo risieda in una casa in locazione o abbia contratto un mutuo. In tale circostanza, ai nuclei beneficiari che vivono in abitazione in locazione ovvero hanno il mutuo, secondo quanto precisato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nel rispetto dell'importo massimo del beneficio previsto dall'articolo 3, comma 4, del decreto-legge, seppure non spetti la quota A, può spettare la componente ad integrazione dell'affitto ovvero del mutuo, fino a concorrenza del valore di 9.360 euro moltiplicato per la soglia della scala di equivalenza, ridotto del reddito familiare.

In ipotesi di nucleo in locazione con reddito familiare pari a 13.000 euro e scala di equivalenza pari a 1,6, si ha pertanto:

QUOTA A = $[(6.000 \times 1,6) - 13.000]$ che essendo negativo viene posto pari a zero QUOTA B0 = $[(soglia 9.360 \times 1,6) - 13.000]$ pari a 1.976 euro annui (165 euro mensili)

AFFITTO CORRISPOSTO = 1.500 euro QUOTA B1 (min. importo) = 125 euro mensili

L'importo spettante a titolo di integrazione per affitto o mutuo avrebbe potuto raggiungere il valore teorico massimo di 165 euro mensili (B0), tuttavia, il canone annuo effettivamente corrisposto dal nucleo è pari a 1.500 euro, per un importo mensile di 125 euro (B1). Pertanto, sarà questo l'importo massimo corrisposto come quota B posto che spetta sempre il minor importo tra l'integrazione della soglia ottenuta moltiplicando la somma di 9.360 per la scala di equivalenza al netto del reddito familiare e la somma effettivamente corrisposta a titolo di affitto o mutuo.

Con riferimento alla scala di equivalenza per Rdc/Pdc, l'articolo 2, comma 4, del decreto-legge de-

finisce i parametri di calcolo nel seguente modo: parametro 1 per il primo componente del nucleo familiare, incrementato di 0,4 per ogni ulteriore componente di età maggiore di anni 18 e di 0,2 per ogni ulteriore componente minorenni, fino ad un massimo di 2,1.

In sede di conversione in legge è stato previsto che il valore massimo è incrementato a 2,2, nel caso in cui nel nucleo familiare siano presenti componenti in condizione di disabilità grave o di non autosufficienza, come definite ai fini ISEE.

Sono ininfluenti per la scala di equivalenza, ai fini Rdc/Pdc, i componenti del nucleo che si trovino nelle seguenti situazioni:

- a) stato detentivo;
- b) ricovero in istituti di cura di lunga degenza o altre strutture residenziali a totale carico dello Stato o di altra P.A.;
- c) disoccupati a seguito di dimissioni volontarie, nei dodici mesi successivi alla data delle dimissioni, fatte salve le dimissioni per giusta causa (modifica inserita in sede di conversione in legge);
- d) sottoposti a misura cautelare personale ovvero condannati con sentenza definitiva intervenuta nei dieci anni precedenti la richiesta per i delitti previsti dagli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640-bis del codice penale (modifica inserita in sede di conversione in legge).

C) L'attestazione dei requisiti per i cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea

Esempio: nucleo familiare di 5 maggiorenni, di cui 1 in condizione di disabilità grave, il parametro della s.e. è pari a 2,2 così calcolato: 1 (primo maggiorenne) + (0,4*4) per gli altri quattro = 2,6, ridotto a 2,2 quale limite massimo previsto dalla norma.

Tra le modifiche più rilevanti introdotte dalla legge di conversione, si segnala il nuovo regime ad hoc previsto dall'articolo 2, commi 1-bis e 1-ter, del decreto-legge, con particolare riferimento ai requisiti reddituali e patrimoniali da parte dei cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea. La norma, al comma 1-bis, pone l'obbligo in capo ai cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea di produrre in fase di istruttoria, ai fini dell'accoglimento delle domande, una certificazione dell'autorità estera competente, tradotta in lingua italiana e legalizzata dall'autorità consolare italiana, conformemente a quanto disposto dall'articolo 3 del testo unico di cui al D.P.R. n. 445/2000^[3] e dall'articolo 2 del D.P.R. n. 394/1999.

Al fine di dare tempestiva attuazione a tale specifica disciplina, si è provveduto ad aggiornare la modulistica per la presentazione della domanda, inserendo un'apposita dichiarazione di consapevolezza sulla necessità di produrre l'apposita certificazione da parte dei soggetti in argomento.

Il comma 1-ter dell'articolo 2, peraltro, prevede che le disposizioni del comma 1-bis non si applicano nei seguenti casi:

- a) nei confronti di cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea aventi lo status di rifugiato politico;
- b) qualora convenzioni internazionali dispongano diversamente;
- c) nei confronti di cittadini di Stati non appartenenti all'Unione europea nei quali è oggettivamente impossibile acquisire le certificazioni di cui al predetto comma 1-bis.

Al riguardo, il comma 1-ter demanda ad un decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro degli Affari esteri e della cooperazione internazionale, l'individuazione dei Paesi i cui cittadini sono esonerati dall'obbligo di cui al comma 1-bis, per oggettiva impossibilità di produrre tale documentazione.

Ciò posto, nelle more dell'emanazione del citato decreto attuativo, l'Istituto ha provveduto a sospendere l'istruttoria di tutte le domande presentate a decorrere dal mese di aprile 2019 da parte di richiedenti non comunitari.

Dopo la pubblicazione del predetto decreto ed in relazione al contenuto dello stesso, l'Istituto provvederà a definire le domande in argomento.

5. La decorrenza del beneficio

Ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del decreto-legge, il beneficio Rdc è erogato a decorrere dal mese successivo a quello della domanda. Le informazioni contenute nella domanda devono essere trasmesse dagli intermediari all'INPS entro dieci giorni lavorativi dalla richiesta, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto-legge.

È inoltre previsto che, ai fini del riconoscimento del beneficio, l'INPS verifica, entro i successivi cinque giorni lavorativi, il possesso dei requisiti per l'accesso al Rdc, sulla base delle informazioni disponibili nei propri archivi e in quelli delle amministrazioni collegate e che la domanda è definita entro la fine del mese successivo alla trasmissione della stessa all'Istituto.

6. Le variazioni patrimoniali

Ai sensi dell'articolo 3, comma 11, del decreto-legge, il beneficiario è obbligato a comunicare all'INPS, mediante il modello "Rdc/Pdc - Com Esteso", nel termine di quindici giorni dall'evento, pena la decadenza dal beneficio, ogni variazione patrimoniale relativa ai beni immobili che comporti la perdita dei requisiti di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), numero 2), e lettera c), del decreto istitutivo del Rdc.

Inoltre, la legge di conversione ha disposto che, con specifico riferimento al patrimonio mobiliare, come definito ai fini ISEE, di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), numero 3)^[4], l'eventuale variazione patrimoniale che comporti la perdita dei requisiti deve essere comunicata entro il 31 gennaio relativamente all'anno precedente, ove non già compresa nella DSU. La norma, peraltro, precisa che la perdita dei requisiti si verifica anche nel caso di acquisizione del possesso di somme o valori superiori alle soglie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera b), numero 3), a seguito di donazione, successione o vincite, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 5, comma 6, del decreto-legge, e in tal caso deve essere comunicata entro quindici giorni dall'acquisizione.

7. Le variazioni dell'attività lavorativa

Lo svolgimento di attività lavorativa da parte di uno o più componenti il nucleo familiare, durante l'erogazione della prestazione, è compatibile con il Rdc, secondo quanto stabilito dall'articolo 3, commi 8 e 9, del decreto-legge.

Pertanto, i redditi derivanti dallo svolgimento della suddetta attività di lavoro dipendente e/o autonomo devono essere comunicati all'INPS entro trenta giorni dall'inizio dell'attività stessa. La comunicazione avviene mediante il modello "Rdc/Pdc - Com Esteso" e la variazione reddituale, comunicata nelle modalità sotto dettagliate, rileva al fine della determinazione del beneficio.

Riguardo il modello "Rdc/Pdc - Com Esteso", secondo quanto previsto dalla legge di conversione, la comunicazione non avviene più per il tramite della piattaforma digitale per il Patto per il lavoro ovvero di persona presso i CPI, ma all'INPS per il tramite dei CAF, degli Enti di patronato o direttamente accedendo con PIN dispositivo sul sito istituzionale dell'INPS (www.inps.it).

Come già precisato nella circolare n. 43/2019, con riferimento all'atto di presentazione della domanda non devono essere comunicati i redditi derivanti da attività socialmente utili, tirocini formativi e di orientamento, servizio civile, nonché contratto di prestazione occasionale e libretto di famiglia.

8. Finanziamento e monitoraggio

L'articolo 12 del decreto-legge reca la quantificazione e la copertura finanziaria delle misure introdotte del Rdc e della Pdc, nonché degli incentivi di cui all'articolo 8 del decreto. I limiti di spesa sono stati modificati in sede di conversione e così rideterminati: nella misura di 5.906,8 milioni di euro nel 2019, di 7.166,9 milioni di euro nel 2020, di 7.391 milioni di euro nel 2021 e di 7.245,9 milioni di euro annui a decorrere dal 2022.

Tali fondi sono iscritti su apposito capitolo dello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, denominato "Fondo per il reddito di cittadinanza" e sono trasferite annualmente all'INPS su apposito conto corrente di tesoreria centrale ad esso intestato, da cui sono prelevate le

risorse necessarie per l'erogazione del beneficio da trasferire sul conto acceso presso Poste Italiane, con cui è stipulata apposita convenzione.

Esempio: un componente del nucleo beneficiario di Rdc riceve a seguito di una successione un immobile diverso dalla casa di abitazione per un valore ai fini IMU pari a 87.000 euro, come definito ai fini ISEE. Pertanto, in tale caso deve essere comunicato, entro 15 giorni, tramite il modello "Rdc/Pdc - Com Esteso", l'avvenuta variazione che ha comportato il superamento della soglia massima di 30.000 euro per l'accesso al beneficio.

Restano escluse dal trasferimento all'Istituto, come precisato dal combinato disposto dell'articolo 12, comma 2, con l'articolo 13, comma 1, del decreto-legge n.4/2019, le risorse necessarie per l'erogazione del ReI.

Ai fini del rispetto dei limiti di spesa annuali, l'INPS accantona un ammontare di risorse pari alle mensilità spettanti nell'anno, per ciascuna annualità, in cui il beneficio è erogato. Per tenere conto degli incentivi, è altresì accantonato all'inizio di ciascuna annualità un ammontare pari alla metà di una mensilità aggiuntiva per ciascun nucleo beneficiario da oltre sei mesi. È stato previsto, inoltre, un meccanismo di rimodulazione dell'ammontare del beneficio che opera all'esaurimento delle risorse non accantonate.

Compete inoltre all'INPS il monitoraggio delle erogazioni del Rdc e degli incentivi. Qualora l'ammontare degli accantonamenti per gli oneri futuri raggiunga il 90% delle risorse disponibili, previste dall'articolo 12, comma 1, del decreto istitutivo del Rdc, l'INPS invia tempestiva comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

In caso di esaurimento delle risorse disponibili per l'esercizio di riferimento, con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, da adottarsi entro trenta giorni dall'esaurimento di dette risorse, è ristabilita la compatibilità finanziaria mediante rimodulazione dell'ammontare del beneficio.

Nelle more dell'adozione del suddetto decreto, l'acquisizione di nuove domande e le erogazioni sono sospese.

La rimodulazione dell'ammontare del beneficio opera, esclusivamente, nei confronti delle erogazioni del beneficio successive all'esaurimento delle risorse non accantonate.

9. L'abrogazione del ReI

Ai sensi dell'articolo 13 del decreto istitutivo del Rdc, a decorrere dal mese di marzo 2019, il Reddito di inclusione non può essere più richiesto e a decorrere dal successivo mese di aprile non è più riconosciuto nè rinnovato per una seconda volta.

Pertanto, l'ultima data utile per la presentazione della domanda di ReI è stata il 28 febbraio 2019. La legge di conversione del decreto-legge in esame ha circoscritto il termine entro il quale i Comuni possono inviare all'Istituto le domande di ReI.

Nello specifico, è stato previsto che le richieste presentate ai Comuni entro il 28 febbraio 2019, ai fini del riconoscimento del beneficio, devono pervenire all'INPS entro i successivi sessanta giorni.

Per coloro ai quali il ReI sia stato riconosciuto in data anteriore al mese di aprile 2019 (domande presentate entro il 28 febbraio 2019), il beneficio continua ad essere erogato per la durata inizialmente prevista, fatta salva la possibilità di presentare domanda per il Rdc, nonchè il progetto personalizzato definito ai sensi dell'articolo 6 del decreto legislativo n. 147/2017. Dall'accoglimento della domanda di Rdc/Pdc deriva la decadenza della domanda di ReI.

^[1] Si precisa che ai sensi dell'articolo 4, comma 15-quater, si considerano in stato di disoccupazione anche i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo non superi la soglia di esenzione fiscale, fissata dall'articolo 13 del Testo Unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917. Pertanto è da intendersi occupato chi percepisce redditi da lavoro per un importo annuo superiore alla soglia di esenzione fiscale.

^[2] In particolare, il richiedente il beneficio oltre a non dover essere sottoposto a misura cautelare personale, anche adottata a seguito di convalida dell'arresto o del fermo, non deve essere stato condannato in via definitiva, nei dieci anni precedenti la richiesta, per taluno dei delitti di cui agli articoli 270-bis, 280, 289-bis, 416-bis, 416-ter, 422 e 640-bis del codice penale.

^[3] All'articolo 3, comma 2, del D.P.R. n. 445/2000, è stabilito che "I cittadini di Stati non appartenenti all'Unione regolarmente soggiornanti in Italia, possono utilizzare le dichiarazioni sostitutive di cui agli articoli 46 e 47 limitatamente agli stati, alle qualità personali e ai fatti certi-

Normativa e prassi in evidenza

ficabili o attestabili da parte di soggetti pubblici italiani". Al successivo comma 3 è fatta salva l'autodichiarazione per i cittadini stranieri per i quali sussistono convenzioni internazionali con l'Italia. Infine, al comma 4, è previsto che: "Al di fuori dei casi di cui ai commi 2 e 3 gli stati, le qualità personali e i fatti, sono documentati mediante certificati o attestazioni rilasciati dalla competente autorità dello Stato estero, corredati di traduzione in lingua italiana autenticata dall'autorità consolare italiana che ne attesta la conformità all'originale, dopo aver ammonito l'interessato sulle conseguenze penali della produzione di atti o documenti non veritieri."

^[4] Ci si riferisce, in questo caso, al valore del patrimonio mobiliare, come definito a fini ISEE, che non deve superare la soglia di 6.000 euro, accresciuta di 2.000 euro per ogni componente il nucleo familiare successivo al primo, fino ad un massimo di 10.000 euro, incrementato di ulteriori 1.000 euro per ogni figlio successivo al secondo; i predetti massimali, inoltre, sono ulteriormente incrementati di 5.000 euro per ogni componente con disabilità media, come definita a fini ISEE, presente nel nucleo e di 7.500 euro per ogni componente con disabilità grave o non autosufficiente.

Riduzione dei premi e contributi assicurativi: istruzioni operative

Inail, circolare, 4/7/2019, n. 21

L'Inail, con circolare n. 21 del 4 luglio 2019, ha fornito istruzioni per l'applicazione della riduzione dei premi e contributi, prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, ai settori/Gestioni per i quali il procedimento di revisione non è stato completato. La riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2019, prevista dall'articolo 1, comma 128, L. 147/2013, è stata fissata nella misura pari al 15,24%. La circolare Inail chiarisce che la riduzione si applica esclusivamente ai premi speciali determinati ai sensi dell'articolo 42, D.P.R. 1124/1965 (scuole, pescatori, frantoi, facchini, barrocciai/vetturini/ippotrasportatori) e ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive nonché ai contributi assicurativi della gestione agricoltura, riscossi in forma unificata dall'Inps. I destinatari della riduzione sono individuati secondo criteri differenziati a seconda che abbiano iniziato l'attività da oltre un biennio oppure da non oltre un biennio.

Il testo della circolare n. 21/2019

Inail, circolare, 4 luglio 2019, n. 21

Oggetto: Riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi dell'art. 1, comma 128, legge 27 dicembre 2013, n.147. Misura della riduzione per il 2019 per i settori/gestioni per i quali il procedimento di revisione non è stato completato.

Quadro Normativo

- Legge 27 dicembre 2013, n. 147: "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2014)". Art. 1, comma 128;
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 22 aprile 2014: "Riduzione percentuale dell'importo dei premi e dei contributi INAIL dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali a norma dell'art.1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013 n. 147";
- Circolare Inail 7 maggio 2014, n. 25: "Riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Provvedimenti attuativi dell'art. 1, comma 128, legge 147/2013. Misura della riduzione per il 2014 e modalità applicative";
- Circolare congiunta Inail e Inps 1° luglio 2014, n. 32 e n. 83: "Riduzione contributi agricoli per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Provvedimenti attuativi dell'art. 1, comma 128, legge 147/2013. Misura della riduzione per il 2014 e modalità applicative";
- Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze 14 gennaio 2015: "Riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Provvedimenti attuativi dell'art. 1, comma 128 legge 27 dicembre 2013 n. 147 - Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2014). Misura della riduzione per il 2015";
- Circolare Inail 30 aprile 2015, n. 52: "Riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi dell'art. 1, comma 128, legge 147/2013. Misura della riduzione per il 2015";
- Decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze 30 settembre 2015: "Riduzione dei premi e contributi per l'assicu-

razione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”;

- Circolare Inail 17 dicembre 2015, n. 87: “Riduzione dei premi e contributi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi dell’art. 1, comma 128, legge 147/2013. Misura della riduzione per il 2016”;
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze 9 novembre 2016 concernente la riduzione dei premi e contributi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali nonché la fissazione degli indici di gravità medi e misura della riduzione per l’anno 2017;
- Circolare Inail 25 gennaio 2017, n. 6: “Riduzione dei premi e contributi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi dell’art. 1, comma 128, legge 147/2013. Fissazione degli Indici di Gravità Medi e misura della riduzione per il 2017. Modalità applicative”;
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze del 22 dicembre 2017: concernente la riduzione dei premi e contributi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per l’anno 2018;
- Circolare Inail 2 marzo 2018, n. 13: “Riduzione dei premi e contributi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ai sensi dell’art. 1, comma 128, legge 27 dicembre 2013, n. 147. Misura della riduzione per il 2018”;
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze 22 ottobre 2018 concernente la riduzione dei premi e contributi per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per l’anno 2019;
- Legge 30 dicembre 2018, n. 145: “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”, articolo 1, commi 1121 e 1122;
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze 27 febbraio 2019 di approvazione delle nuove Tariffe dei Premi delle gestioni “Industria”, “Artigianato”, “Terziario” ed “Altre Attività”, nonché delle relative Modalità di applicazione;
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze 27 febbraio 2019 di approvazione della nuova Tariffa dei premi speciali unitari per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare, nonché delle relative Modalità di applicazione;
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze 27 febbraio 2019 di approvazione della nuova Tariffa dei premi della gestione Navigazione.

Premessa

L’articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 ha disposto che con effetto dal 1° gennaio 2014, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, su proposta dell’Inail, tenendo conto dell’andamento infortunistico aziendale, è stabilita la riduzione percentuale dell’importo dei premi e contributi dovuti per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, da applicare per tutte le tipologie di premi e contributi oggetto di riduzione, nel limite complessivo di un importo pari a 1.000 milioni di euro per l’anno 2014, 1.100 milioni di euro per l’anno 2015 e 1.200 milioni di euro a decorrere dall’anno 2016.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, del 22 aprile 2014, su proposta dell’Inail, contenuta nella determinazione presidenziale 11 marzo 2014, n.67, sono state definite le modalità di applicazione ed è stata fissata la percentuale di riduzione per il 2014.

L’articolo 2 del citato decreto 22 aprile 2014 ha stabilito che i criteri e le modalità di applicazione e di calcolo della riduzione dei premi e contributi, così come indicati nella citata determinazione

presidenziale 11 marzo 2014, n.67, si applicano per il triennio 2014-2016 e possono essere modificati, sempre su proposta dell'Inail, con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze.

Il successivo art. 3 del citato decreto ha stabilito, al comma 2, che per i successivi anni la percentuale di riduzione è aggiornata con determinazione del Presidente dell'Inail, approvata con decreto direttoriale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, da emanarsi entro la fine dell'anno precedente quello di riferimento¹.

Alla luce di quanto previsto nei suddetti artt. 2 e 3 del richiamato decreto, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 9 novembre 2016 è stata approvata la determinazione del Presidente dell'Inail 8 agosto 2016, n. 307 riguardante i criteri e le modalità applicative e di calcolo della riduzione dei premi e contributi assicurativi per il triennio 2017-2019, gli Indici di Gravità Medi sempre per il triennio 2017-2019. L'art. 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 ha stabilito che la riduzione è applicata nelle more dell'aggiornamento delle tariffe dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Da ultimo il decreto 27 febbraio 2019, di approvazione della determinazione presidenziale Inail 2 ottobre 2018, n. 385 ha stabilito la nuova Tariffa Ordinaria Dipendenti (T.O.D.) per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e le relative modalità di applicazione. Con decreti interministeriali in pari data (27 febbraio 2019) sono state, inoltre, approvate le determinazioni presidenziali Inail 30 gennaio 2019, n. 43 e 4 febbraio 2019, n. 45, riguardanti rispettivamente la nuova Tariffa dei titolari di aziende artigiane, dei soci di società fra artigiani lavoratori, nonché dei familiari coadiuvanti del titolare e la nuova Tariffa del settore navigazione.

Per effetto delle citate disposizioni, in concomitanza con l'entrata in vigore delle nuove Tariffe dei Premi, cessa per tali gestioni l'applicazione della riduzione prevista dall'articolo 1, comma 128, della legge 147/2013 in quanto i nuovi tassi assorbono la riduzione finora prodotta dalla predetta normativa.

La predetta riduzione cessa di trovare applicazione, a partire dal 1° gennaio 2019, anche ai premi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali dei lavoratori con contratto di somministrazione, in quanto gli stessi sono determinati in relazione ai tassi medi stabiliti nella nuova Tariffa dei Premi per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice, nella quale sono inquadrate le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei.

La riduzione prevista dall'art. 1, comma 128 della legge 27 dicembre 2013, n. 147 continuerà, invece, ad applicarsi nel 2019 a quei settori/gestioni per i quali il procedimento di revisione non è stato ancora completato².

Ambito di applicazione nel 2019 della riduzione ex legge n. 147/2013

La riduzione dei premi e contributi dovuti, prevista dall'articolo 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, per l'anno 2019, si applica esclusivamente ai premi speciali determinati ai sensi dell'art. 42 del d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124 (scuole, pescatori, frantoi, facchini nonché barrocciai/vetturini/ippotrasportatori) e ai premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive di cui alla legge 20 febbraio 1958, n. 93.

La riduzione continua ad applicarsi, altresì, ai contributi assicurativi della gestione agricoltura di cui al titolo II del citato d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, riscossi in forma unificata dall'Inps.

Misura della riduzione percentuale ex legge n. 147/2013 per il 2019 e criteri di applicazione

La riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2019, prevista dall'art. 1, comma 128, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, è stata fissata nella misura pari al 15,24% con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 22 ottobre 2018³ (allegato 1), che ha approvato la determinazione del Presidente Inail 8 agosto 2018, n. 356.

Normativa e prassi in evidenza

La legge di stabilità 2014 ha fissato il principio dell'andamento infortunistico aziendale quale criterio guida per l'individuazione dei beneficiari della riduzione.

I destinatari della riduzione sono individuati secondo criteri differenziati a seconda che abbiano iniziato l'attività da oltre un biennio, oppure da non oltre un biennio⁴.

Per l'anno 2019 rientrano nella prima fattispecie i soggetti con data inizio attività precedente al 3 gennaio 2017.

Ai fini dell'individuazione dei soggetti destinatari della riduzione viene utilizzato il criterio del confronto tra l'indice di gravità medio (IGM) e l'indice di gravità aziendale (IGA), che consente di tenere conto dell'andamento infortunistico per i premi speciali determinati ai sensi dell'art. 42 del d.p.r. 30 giugno 1965, n. 1124, per i premi per l'assicurazione contro l'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive e per i contributi della gestione agricoltura.

Viceversa, per le imprese/soggetti che hanno iniziato l'attività da non oltre un biennio, la riduzione è riconosciuta a seguito di istanza presentata con modalità telematica utilizzando il servizio online OT20⁵. La riduzione è riconosciuta ai predetti soggetti che attestano il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Ai fini dell'applicazione della riduzione per l'anno 2019 le attività iniziate da non oltre un biennio sono quelle con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2017.

La riduzione, nella nuova misura del 15,24%, continuerà ad essere applicata per l'anno 2019, senza presentazione di una nuova istanza, ai soggetti che hanno già presentato e per i quali è stata accettata nel corso del biennio di riferimento l'istanza OT 20 ai sensi del previgente decreto ministeriale 12 dicembre 2000 sulla Tariffa Ordinaria Dipendenti.

Si fa integrale rinvio, per quanto non disposto dalla presente, alle circolari Inail 7 maggio 2014, n.25 e 25 gennaio 2017, n. 6 nonché, relativamente ai contributi agricoli, 1° luglio 2014, n. 32.

¹ La misura della riduzione dei premi e dei contributi per gli anni 2015/2018 è stata fissata con i seguenti provvedimenti: per il 2015, decreto direttoriale 14 gennaio 2015, di approvazione della determinazione del Presidente Inail 3 novembre 2014, n. 327; per il 2016, decreto direttoriale 30 settembre 2015, di approvazione della determinazione del Presidente Inail 27 luglio 2015, n. 283; per il 2017, decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 9 novembre 2016, di approvazione della determinazione del Presidente Inail 8 agosto 2016, n. 307; per il 2018, decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 22 dicembre 2017, di approvazione della determinazione del Presidente Inail 24 ottobre 2017, n. 388.

² Cfr circolare Inail 11 gennaio 2019, n. 1, pag. 3, paragrafo "termini di pagamento non differiti".

³ Registrato dalla Corte dei Conti il 3 dicembre 2018.

⁴ Circolari Inail 7 maggio 2014, n. 25 e, relativamente ai contributi agricoli, 1° luglio 2014, n. 32.

⁵ www.inail.it "Accedi ai servizi on line". La modulistica è pubblicata sul portale istituzionale www.inail.it -> atti e documenti -> moduli e modelli -> assicurazione -> premio assicurativo.

Decreto Crescita: le novità per il lavoro

È stata pubblicata, sul Supplemento Ordinario n. 26 della G.U. n. 151 del 29 giugno 2019, la L. 58/2019, di conversione del D.L. 34/2019 (Decreto Crescita) riguardante le misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.

Tra le principali misure per il lavoro si segnalano:

1. semplificazione ed estensione dell'agevolazione legata al c.d. rientro dei cervelli;
2. l'introduzione del nuovo istituto del contratto di espansione (per le imprese con più di 1000 dipendenti);
3. esonero contributivo per l'assunzione giovani diplomati per le aziende che finanziano la qualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti in favore di istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado.

Finanziamento revisione tariffe Inail dall'anno 2023

Articolo 3-sexies	<p>In occasione della conversione in Legge, ai fini della messa a regime, dall'anno 2023, della revisione delle tariffe dei premi Inail operata nel corso del 2019 in linea con all'articolo 1, comma 1121, L. 145/2018, sono state ridefinite le coperture finanziarie fino al 2031.</p> <p>Inoltre, con la Legge di conversione sono state abrogate le seguenti disposizioni, sempre introdotte dall'articolo 1, comma 1126, L. 145/2018, riportando il testo delle seguenti norme alla versione precedente:</p> <p>risarcimento responsabilità civile del datore di lavoro (articolo 10, commi 6, 7 e 8, D.P.R. 1124/1965);</p> <p>prestazioni Inail e diritto di regresso verso le persone civilmente responsabili (articolo 11, comma 1, D.P.R. 1124/1965);</p> <p>diritto di surroga (articolo 142, comma 2, D.Lgs. 209/2005).</p>
-------------------	--

Semplificazioni in materia di controlli formali delle dichiarazioni dei redditi e termine per la presentazione della dichiarazione telematica dei redditi

Articolo 4-bis	<p>Al fine di semplificare i controlli formali delle dichiarazioni dei redditi, si prevede, mediante modifica del comma 3, articolo 36-ter, D.P.R. 600/1973, che gli uffici, ai sensi dell'articolo 6, comma 4, L. 212/2000, non possano richiedere ai contribuenti documenti relativi a informazioni disponibili nell'anagrafe tributaria o a dati trasmessi da parte di soggetti terzi in ottemperanza a obblighi dichiarativi, certificativi o comunicativi, salvo che la richiesta riguardi la verifica della sussistenza di requisiti soggettivi che non emergono dalle informazioni presenti nella stessa anagrafe ovvero elementi di informazione in possesso dell'Amministrazione finanziaria non conformi a quelli dichiarati dal contribuente.</p> <p>Inoltre, mediante modifica dell'articolo 2, D.P.R. 322/1998, è stato modificato il calendario per la presentazione telematica della dichiarazione dei redditi: la scadenza ora è fissata al 30 novembre (in luogo del 30 settembre), ovvero 11 mesi (in luogo di 9 mesi) successivo a quello di chiusura del bilancio per le persone giuridiche (articolo 3, D.P.R. 322/1998).</p>
----------------	--

Impegno cumulativo a trasmettere dichiarazioni o comunicazioni

Articolo 4-ter	<p>Viene modificato l'articolo 3, D.P.R. 322/1998, prevedendo che si considera grave irregolarità l'omissione ripetuta della trasmissione di dichiarazioni o di comunicazioni per le quali i soggetti di cui ai commi 2-bis e 3 hanno rilasciato l'impegno cumulativo a trasmettere di cui al comma 6-bis.</p>
----------------	--

Se il contribuente o il sostituto d'imposta conferisce l'incarico per la predisposizione di più dichiarazioni o comunicazioni a un soggetto, questi rilascia al contribuente o al sostituto d'imposta, anche se non richiesto, l'impegno cumulativo a trasmettere in via telematica all'Agenzia delle entrate i dati contenuti nelle dichiarazioni o comunicazioni. L'impegno cumulativo può essere contenuto nell'incarico professionale sottoscritto dal contribuente se sono ivi indicate le dichiarazioni e le comunicazioni per le quali il soggetto di cui ai commi 2-bis e 3 si impegna a trasmettere in via telematica all'Agenzia delle entrate i dati in esse contenuti. L'impegno si intende conferito per la durata indicata nell'impegno stesso o nel mandato professionale e, comunque, fino al 31 dicembre del terzo anno successivo a quello in cui è stato rilasciato, salva revoca espressa da parte del contribuente o del sostituto d'imposta.

Conoscenza degli atti e semplificazione

Articolo 4-septies | Mediante modifica dello Statuto del Contribuente (articolo 6, L. 212/2000), viene previsto che l'Amministrazione finanziaria deve garantire che i modelli di dichiarazione, le relative istruzioni, i servizi telematici, la modulistica e i documenti di prassi amministrativa siano messi a disposizione del contribuente, con idonee modalità di comunicazione e di pubblicità, almeno 60 giorni prima del termine assegnato al contribuente per l'adempimento al quale si riferiscono.

Si specifica, inoltre, che i modelli e le relative istruzioni devono essere comprensibili anche ai contribuenti sforniti di conoscenze in materia tributaria, così da garantire che il contribuente possa ottemperare agli obblighi tributari con il minor numero di adempimenti e nelle forme meno costose e più agevoli.

Rientro dei cervelli

Articolo 5 | Il Decreto Crescita introduce le seguenti novità:

- è formalmente precisato che l'agevolazione è applicabile anche ai redditi assimilati al lavoro dipendente;
- l'esenzione aumenta dal 50 al 70% del reddito prodotto;
- il periodo all'estero precedente al trasferimento in Italia deve essere di 2 periodi d'imposta e non più di cinque;
- si richiede che l'attività lavorativa sia prestata "prevalentemente" in Italia ma non anche per un datore di lavoro italiano in virtù di un contratto di lavoro "italiano";
- non è più richiesta l'appartenenza per i soggetti agevolabili alla categoria di ruoli direttivi ovvero al possesso di requisiti di elevata qualificazione o specializzazione.

Disposizioni in materia previdenziale

Articolo 16-quinquies | In sede di conversione in legge, con l'articolo 16-quinquies sono state introdotte le seguenti misure di carattere previdenziale:

- saldo stralcio per le casse professionali (articolo 1, comma 185-bis, L. 145/2018) si applica ai debiti derivanti dall'omesso versamento dei contributi dovuti dagli iscritti alle casse previdenziali professionali, solo previa apposite delibere delle medesime casse;
- l'INPGI è tenuto ad adottare, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, misure di riforma del proprio regime previdenziale volte al riequilibrio finanziario della gestione sostitutiva dell'assicurazione generale obbligatoria che intervengano in via prioritaria sul contenimento della spesa e, in subordine, sull'incremento delle entrate contributive, finalizzate ad assicurare la sostenibilità economico-finanziaria nel medio e lungo periodo.

Contratto di espansione

Articolo 26- <i>quater</i>	<p>In sede di conversione in legge, mediante l'aggiunta dell'articolo 26-<i>quater</i> (che riscrive completamente l'articolo 41, D.Lgs. 148/2015) viene introdotto nel nostro ordinamento il contratto di espansione, accordo collettivo da sottoscrivere in sede governativa con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.</p> <p>Il nuovo istituto interessa soltanto le imprese con un organico superiore a 1.000 unità, coinvolte in processi di reindustrializzazione e riorganizzazione che comportino, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità.</p> <p>Il contratto, qualificato di natura gestionale, deve contenere:</p> <ul style="list-style-type: none">a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;b) la programmazione temporale delle assunzioni;c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44, D.Lgs. 81/2015;d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento previsto dal comma 5, articolo 41, D.Lgs. 148/2015. <p>Qualora risultasse necessitato un intervento straordinario di cassa integrazione, si prevede che possa essere richiesto per un periodo non superiore a 18 mesi, anche non continuativi, in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015.</p> <p>Ai fini della stipula del contratto di espansione, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica il progetto di formazione e di riqualificazione nonché il numero delle assunzioni.</p> <p>Nel caso in cui vi fossero lavoratori coinvolti a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata di cui all'articolo 24, comma 10, D.L. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. 214/2011, nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta dei lavoratori interessati, il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità NASpI, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'Inps.</p> <p>Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare di tale indennità, è consentita una riduzione oraria media non superiore al 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato.</p>
----------------------------	---

Bonus sud dal 1° gennaio al 30 aprile 2019

Articolo 39- <i>ter</i>	<p>Il Decreto Crescita estende anche alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 30 aprile 2019 il <i>bonus sud</i>: si ricorda, infatti, che il decreto Anpal n.178/2019 limita(va) i suoi effetti alle assunzioni effettuate dal 1° maggio al 31 dicembre 2019.</p> <p>Il <i>bonus sud</i> opera per le assunzioni di soggetti disoccupati che, al momento dell'assunzione non abbiano compiuto 35 anni di età ovvero, in assenza del requisito anagrafico, siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017.</p>
-------------------------	--

Pensione di inabilità ai soggetti che abbiano contratto malattie professionali a causa dell'esposizione all'amianto

Articolo 41-bis	<p>È stata estesa anche ai lavoratori che risultano affetti da patologia asbesto-correlata accertata e riconosciuta ai sensi dell'articolo 13, comma 7, L. 257/1992 la possibilità di conseguire una pensione di inabilità ancorché non si trovi nell'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.</p> <p>Sono compresi nell'ambito di applicazione della presente disposizione anche i soggetti che:</p> <ul style="list-style-type: none">a) in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro siano transitati in una gestione di previdenza diversa da quella dell'Inps compresi coloro che, per effetto della ricongiunzione contributiva effettuata ai sensi dell'articolo 2, L. 29/1979, non possano far valere contribuzione nell'assicurazione generale obbligatoria;b) siano titolari del sussidio per l'accompagnamento alla pensione entro l'anno 2020, riconosciuto ai sensi dell'articolo 1, comma 276, L. 208/2015, secondo i criteri e le modalità indicate nel decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 29 aprile 2016, che optino per la pensione di inabilità.
-----------------	---

Esonero contributivo giovani diplomati

Articolo 49-bis	<p>Al fine di favorire e di potenziare l'apprendimento delle competenze professionali richieste dal mercato del lavoro e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, a coloro che dispongono erogazioni liberali per un importo non inferiore, nell'arco di un anno, a 10.000 euro per la realizzazione, la riqualificazione e l'ammodernamento di laboratori professionalizzanti in favore di istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado con percorsi di istruzione tecnica o di istruzione professionale, anche a indirizzo agrario, e che assumono, a conclusione del loro ciclo scolastico, giovani diplomati presso le medesime istituzioni scolastiche con contratto di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto un incentivo, sotto forma di parziale esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di dodici mesi decorrenti dalla data di assunzione.</p> <p>L'incentivo contributivo può essere riconosciuto soltanto se le erogazioni liberali, effettuate sul conto di tesoreria delle istituzioni scolastiche con sistemi di pagamento tracciabili, riguardano le seguenti tipologie di intervento:</p> <ul style="list-style-type: none">a) laboratori professionalizzanti per lo sviluppo delle competenze;b) laboratori e ambienti di apprendimento innovativi per l'utilizzo delle tecnologie;c) ambienti digitali e innovativi per la didattica integrata;d) attrezzature e dispositivi hardware e software per la didattica. <p>L'incentivo è riconosciuto, a decorrere dall'esercizio finanziario 2021, ai titolari di reddito di impresa e non è cumulabile con altre agevolazioni previste per le medesime spese.</p> <p>Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione (30 giugno 2019), con decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno definiti le modalità e i tempi per disporre le erogazioni liberali e la misura dell'incentivo, sulla base di criteri di proporzionalità.</p>
-----------------	---

Ultime novità in materia di distacco

L'INL è intervenuto con nota n. 5398/2019, per fornire chiarimenti in ordine a un'ipotesi di distacco transnazionale di lavoratori, effettuato ai sensi del D.Lgs. 136/2016, da un'impresa stabilita in altro Stato UE in favore di una propria unità produttiva ubicata in Italia. Inoltre, al fine di agevolare i datori di lavoro nella presentazione delle richieste di rilascio del documento portatile A1 (certificato di legislazione applicabile), l'Inps ha realizzato una nuova procedura finalizzata a informatizzare l'iter procedurale previsto per l'emissione di tale certificazione.

Distacco transnazionale: l'irrogazione della sanzione

L'INL è intervenuto per fornire chiarimenti in ordine a un'ipotesi di distacco transnazionale di lavoratori, effettuato ai sensi del D.Lgs. 136/2016, da un'impresa stabilita in altro Stato UE in favore di una propria unità produttiva ubicata in Italia.

In particolare, i chiarimenti sono in ordine a una fattispecie di distacco non autentico ex articolo 3, comma 5, D.Lgs. 136/2016, nei confronti del medesimo datore di lavoro che assume la veste di soggetto distaccante e di soggetto distaccatario. Nello specifico, si è in presenza di 2 distinte condotte illecite – distacco dei lavoratori da parte della sede principale dell'impresa ed utilizzo degli stessi da parte della sede italiana della medesima impresa – e, pertanto, ci si chiede se sia legittimo contestare entrambe le sanzioni amministrative, contemplate dalla norma, a un unico soggetto, come emerge dalle risultanze degli accertamenti ispettivi, ovvero se debba applicarsi una sola sanzione, al fine di non eludere il principio del ne bis in idem. L'INL, al fine di fornire una possibile soluzione alla questione sollevata, richiama la disposizione in forza della quale "nelle ipotesi in cui il distacco non risulti autentico il distaccante e il soggetto che ha utilizzato la prestazione dei lavoratori distaccati sono puniti con la sanzione amministrativa pecuniaria di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione" (articolo 3, comma 5, D.Lgs. 136/2016).

Dal dettato normativo si evince, dunque, che risulta punita sia la condotta dell'invio in distacco dei lavoratori da parte della impresa distaccante, sia quella concernente l'utilizzo dei medesimi lavoratori da parte del soggetto distaccatario.

L'INL, con nota n. 5398/2019, evidenzia che l'unità produttiva di una determinata impresa può considerarsi autonoma sede secondaria, nei confronti della quale contestare illeciti e adottare relativi provvedimenti sanzionatori, solo nella misura in cui costituisca un distinto centro di responsabilità. In altri termini, la sede secondaria di una compagine aziendale può configurarsi come distinto soggetto giuridico qualora risulti iscritto nel Registro Imprese e identificato in Italia tramite un proprio rappresentante legale; ciò non si verifica, invece, nell'ipotesi in cui la sede secondaria/unità produttiva costituisca un mero ufficio di rappresentanza, con funzioni esclusivamente promozionali e pubblicitarie, di raccolta di informazioni, di ricerca scientifica o di mercato, o che svolga, ad esempio, un'attività preparatoria all'apertura di una filiale operativa.

Nel caso sopra descritto, conclude la nota, sembrerebbe non riscontrarsi un'alterità tra il soggetto distaccante e l'impresa utilizzatrice, in quanto i lavoratori risulterebbero inviati dalla sede principale dell'impresa distaccante estera presso una propria unità produttiva ubicata in Italia, priva di un'autonoma rappresentanza legale e gestita esclusivamente da un preposto nominato dalla medesima sede principale.

Alla luce di quanto sopra illustrato, stante l'appartenenza alla medesima organizzazione datoriale sia dell'impresa distaccante estera che dell'utilizzatrice ubicata in Italia, l'Ispettorato ritiene che debba trovare applicazione una sola sanzione da irrogarsi nei confronti dell'unico soggetto dotato di personalità giuridica ovvero il distaccante.

Nuova modalità di presentazione telematica del documento portatile A1

Al fine di agevolare i datori di lavoro nella presentazione delle richieste di rilascio del documento portatile A1 (certificato di legislazione applicabile), l'Inps ha realizzato una nuova procedura finalizzata a informatizzare l'iter procedurale previsto per l'emissione di tale certificazione.

Dal 1° settembre 2019 le domande di rilascio dell'A1, inoltrate da intermediari o da datori di lavoro, potranno essere proposte solo tramite canale telematico.

L'invio telematico deve avvenire tramite il seguente percorso: dal sito www.inps.it selezionare "Tutti i servizi", digitare nel campo Testo libero "Servizi per le aziende e consulenti" e accedere al "Portale delle Agevolazioni (ex-DiResCo)" > "Distacchi" (Procedura per la richiesta della certificazione A1 in applicazione della normativa UE).

Al fine di garantire la più ampia informazione e divulgazione delle novità afferenti la presentazione di tali domande mediante modalità telematica, fino al 31 agosto 2019 è previsto un periodo transitorio, durante il quale sarà possibile inviare le domande sia con le consuete modalità sia utilizzando il canale telematico.

Il documento portatile A1 viene rilasciato per certificare la legislazione di sicurezza sociale applicabile al lavoratore, titolare del modello, nei casi in cui lo stesso svolga un'attività lavorativa in uno o più Stati che applicano la regolamentazione comunitaria.

La normativa comunitaria si applica:

- agli Stati membri dell'UE: Italia, Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia (comprese le isole Aland), Francia e Dipartimenti d'oltremare (isole di Reunion, Mayotte, Guyana francese, isole ricomprese nell'arcipelago delle Piccole Antille: Martinica, Guadalupa e l'isola di Saint Martin), Germania, Regno Unito (Gran Bretagna e Irlanda del Nord compresa Gibilterra), Grecia, Irlanda, Spagna, Lussemburgo, Olanda, Portogallo (comprese le isole Azzorre e di Madera), Spagna (comprese le isole Canarie, Ceuta e Melilla), Svezia, Repubblica Ceca, Repubblica di Cipro, Estonia, Lettonia, Lituania, Malta, Polonia, Slovenia, Slovacchia, Ungheria, Romania, Bulgaria e Croazia;
- agli Stati See (Islanda, Liechtenstein e Norvegia), in applicazione dell'Accordo See;
- alla Svizzera, in applicazione dell'accordo CH-UE.

Per la gestione del rilascio del documento portatile A1 sono stati predisposti specifici modelli di richiesta del predetto certificato. In particolare, l'Istituto aveva fornito indicazioni sulle diverse modalità di presentazione delle richieste che, a seconda della tipologia di lavoratore, possono essere inoltrate attraverso la funzione bidirezionale del Cassetto previdenziale, Pec, raccomandata A/R o presentate direttamente allo sportello.

Allo scopo di agevolare datori di lavoro e lavoratori nella presentazione delle predette richieste, l'Istituto ha realizzato una nuova procedura, tramite il solo canale telematico, finalizzata a informatizzare l'iter procedurale previsto per l'emissione della certificazione in oggetto.

La trasmissione telematica riguarda la presentazione delle richieste di rilascio del documento portatile A1 da parte dei datori di lavoro o degli intermediari per le seguenti tipologie di richiesta:

- lavoratore marittimo (articolo 11, paragrafo 4, Regolamento (CE) 883/2004);
- lavoratore subordinato distaccato (articolo 12, paragrafo 1, Regolamento (CE) 883/2004);
- accordo in deroga per distacco lavoratore dipendente (articolo 16, Regolamento (CE) 883/2004).

In attesa del completamento della processo di telematizzazione sono per il momento escluse dall'invio telematico le richieste che riguardano le seguenti situazioni:

- lavoratore autonomo distaccato (articolo 12, paragrafo 2, Regolamento (CE) 883/2004);
- lavoratore autonomo che esercita un'attività in più Stati (articolo 13, paragrafo 2, Regolamento (CE) 883/2004);
- lavoratore autonomo e subordinato che esercita un'attività in più Stati (articolo 13, paragrafo 3, Regolamento (CE) 883/2004);
- dipendente pubblico (articolo 11, paragrafo 3, lettera b), Regolamento (CE) 883/2004);
- dipendente pubblico che svolge attività di lavoro subordinato e/o autonomo in più Stati (articolo 13, paragrafo 4, Regolamento (CE) 883/2004);
- lavoratore subordinato che esercita un'attività in più Stati (articolo 13, paragrafo 1, Regolamen-

to (CE) 883/2004);

- personale di volo e di cabina (articolo 11, paragrafo 5, Regolamento (CE) 883/2004);
- eccezione (articolo 16, Regolamento (CE) 883/2004):
 - accordo in deroga generico;
 - accordo in deroga distacco lavoratore autonomo;
- lavoratore subordinato/autonomo che è assoggettato alla legislazione dello Stato in cui lavora (articolo 11, paragrafo 3, lettera a), Regolamento (CE) 883/2004).

Per la presentazione della domanda, il datore di lavoro o l'intermediario previdenziale deve accedere al servizio attraverso il "Portale delle Agevolazioni (ex-DiResCo)". Una volta effettuata l'autenticazione, il sistema propone l'elenco dei moduli di tutte le Dichiarazioni di responsabilità. Selezionando il modulo "Distacchi" verrà richiesto l'inserimento della matricola Inps del datore di lavoro. All'inserimento della matricola, il sistema, verificata la corrispondenza della stessa con i dati presenti negli archivi informatici dell'Istituto, propone la home page del modulo "Distacchi". Nella home page del modulo telematico "Distacchi" l'utente potrà visualizzare l'elenco dei lavoratori per i quali sono state effettuate richieste della certificazione A1.

Selezionando l'opzione "Inserimento domanda" sarà possibile procedere all'inserimento di una nuova richiesta, scegliendo tra le tipologie proposte. Per tutte le domande approvate che si trovano nello stato "Accolta" verrà prodotta la certificazione A1 da rilasciare al lavoratore. L'applicazione, per ogni domanda accolta con numero di protocollo in uscita valorizzato, permette di scaricare in formato PDF la certificazione A1 che sarà memorizzata nell'applicazione.

Il richiedente, oltre a poter visualizzare l'esito nel cruscotto web a lui dedicato, sarà avvisato dell'avvenuta definizione della domanda via e-mail e/o via sms, rispettivamente all'indirizzo e al numero di telefono mobile indicati nella domanda (se presenti). La certificazione A1 emessa con il nuovo applicativo sarà firmata mediante firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi della vigente normativa.

Una copia del documento portatile A1 verrà trasmessa al richiedente via Pec o via e-mail.

Qualora, su richiesta dell'Istituzione estera, si renda necessario acquisire il documento portatile A1 in formato originale, la certificazione sarà disponibile per il ritiro presso la Struttura territoriale Inps di competenza.

Rendita vitalizia per contributi omessi e prescritti: i chiarimenti Inps

L *'Inps, con circolare n. 78/2019, ha diramato importanti chiarimenti in ordine alla costituzione di rendita vitalizia ai sensi dell'articolo 13, L. 1338/1962, a copertura dei periodi di lavoro la cui contribuzione sia stata omessa e che non sia recuperabile per il decorso dei termini di prescrizione.*

Introduzione

Il presupposto della costituzione della rendita vitalizia è l'inadempimento dell'obbligo contributivo (Ivs), purché la contribuzione omessa non sia più suscettibile di recupero da parte dell'Inps per maturata prescrizione.

Sono interessati al presente istituto, oltre ai lavoratori dipendenti:

- familiari coadiuvanti e coadiutori dei titolari di imprese artigiane e commerciali (si vedano le circolari n. 31/2002 e n. 65/2008);
- collaboratori del nucleo diretto coltivatore diversi dal titolare e collaboratori dei nuclei colonici e mezzadrili (si vedano le circolari n. 32/2002, n. 36/2003, n. 10/2004 e n. 141/2004);
- tutti coloro che, essendo soggetti al regime di assicurazione obbligatoria nella Gestione separata, non siano però obbligati al versamento diretto della contribuzione, essendo la propria quota trattenuta dal committente/associante e versata direttamente da quest'ultimo (si veda la circolare n. 101/2010);
- iscritti alla Cassa per le pensioni degli insegnanti di asilo e di scuole elementari parificate, a far data dal 1° gennaio 2020 (si veda la circolare n. 169/2017, come modificata dalla circolare n. 117/2018).

Elementi necessari per la costituzione della rendita vitalizia

Ai fini della costituzione di rendita vitalizia è necessario che siano presentati documenti di data certa, dai quali possa evincersi l'effettiva esistenza del rapporto di lavoro e la reale natura del rapporto (articolo 13, comma 4, L. 1338/1962). Qualora permangano margini di incertezza, ambiguità, spazi aperti a diverse interpretazioni sulla riferibilità del documento al rapporto di lavoro in discussione, alla sua effettività o alla sua natura, l'istanza non può essere accolta.

La documentazione, datata e debitamente sottoscritta da colui che ne è l'autore, deve essere completa in ogni sua parte e integra, priva di abrasioni, alterazioni o cancellazioni tali da far presumere che sia stata preconstituita allo scopo di ottenere il riscatto.

Le dichiarazioni ora per allora non sono idonee a provare l'esistenza del rapporto di lavoro.

Le dichiarazioni delle P.A. possono essere utilizzate per evincere la sussistenza del documento di data certa comprovante il rapporto di lavoro, a condizione che siano sottoscritte dai funzionari responsabili e che non facciano un generico riferimento agli atti d'ufficio, bensì contengano la precisa indicazione del tipo di atto, della data e dell'eventuale numero di protocollo del documento stesso, al fine di consentire all'Istituto la verifica dei contenuti e la conformità di questi ai requisiti previsti in materia dall'articolo 13, L. 1338/1962. Il regime probatorio imposto dall'articolo 13, L. 1338/1962, vincola anche il giudice chiamato a decidere sulla sussistenza del diritto del lavoratore a ottenere la costituzione della rendita vitalizia. Il giudice, infatti, non può verificare l'esistenza del rapporto di lavoro con ogni mezzo di prova, ma può fondare il proprio convincimento circa la sua esistenza solo dietro esibizione di prove documentali di data certa, dalle quali possa evincersi con certezza l'effettiva esistenza del rapporto di lavoro controverso.

Aspetti operativi nella presentazione della documentazione

La documentazione deve essere presentata in originale o copia debitamente autenticata da pub-

blico ufficiale. Quando la documentazione è presentata in originale, il funzionario dell'Istituto che la riceve ne riproduce copia autentica da inserire nel fascicolo della pratica. Per essere utilizzabili ai fini della costituzione di rendita vitalizia, le copie autentiche, redatte dal funzionario dell'Istituto a ciò autorizzato o da altro pubblico ufficiale, devono riguardare il documento nella sua integrità e completezza e consistere nell'attestazione di conformità con l'originale scritta alla fine della copia, a cura del soggetto che esegue l'autenticazione, il quale deve indicare la data e il luogo del rilascio, il numero dei fogli impiegati, il proprio nome e cognome, la qualifica rivestita, nonché apporre la propria firma per esteso e il timbro dell'ufficio. Se la copia dell'atto o documento consta di più fogli, il pubblico ufficiale appone la propria firma a margine di ciascun foglio intermedio. Non sono utilizzabili le attestazioni di conformità all'originale redatte dall'interessato, dal datore di lavoro o da altri soggetti privati.

Minor rigore probatorio è richiesto nella dimostrazione degli altri elementi necessari per la configurazione della fattispecie, quali l'omissione contributiva: a seguito della sentenza della Corte Costituzionale n. 568/1989, elementi quali durata, continuità della concreta prestazione lavorativa e qualifica, possono essere provati anche con "altri mezzi di prova". Si precisa che non è richiesta l'ulteriore prova della continuità della prestazione lavorativa nei casi in cui il documento che provi l'esistenza del rapporto di lavoro attesti anche la presenza del lavoratore sul luogo di lavoro o la maturazione del diritto alla retribuzione per il periodo richiesto (ad esempio, buste paga, estratti libri presenza, etc.). L'uso e la valutazione della testimonianza rientra fra i profili più critici dell'istruttoria in materia di costituzione di rendita vitalizia: è necessario che l'uso e la valutazione di questo mezzo di prova sia assistito da cautele, da adottarsi in via amministrativa, riguardanti tanto il contenuto e la forma della dichiarazione testimoniale quanto la persona stessa del testimone, affinché l'uso della testimonianza non si risolva in un sovvertimento del principio di prova scritta certa dell'esistenza del rapporto di lavoro.

La retribuzione percepita nel periodo oggetto di rendita vitalizia non può essere provata né con autocertificazione dell'interessato né mediante testimonianza. Laddove l'interessato non riesca a provare la retribuzione effettiva, si utilizzerà quella convenzionale.

Determinazione dell'onere

L'onere è determinato con le norme che disciplinano la liquidazione della pensione con il sistema retributivo o con quello contributivo, tenuto conto della collocazione temporale dei periodi oggetto di riscatto:

- per i periodi che si collocano nel sistema di "calcolo retributivo" l'onere è quantificato in termini di "riserva matematica" determinata in base alla retribuzione effettiva o convenzionale del periodo oggetto di costituzione di rendita vitalizia;
- per i periodi per i quali la relativa quota di pensione andrebbe calcolata con il sistema contributivo, il corrispondente onere è, invece, determinato applicando l'aliquota contributiva in vigore alla data di presentazione della domanda di riscatto, nella misura prevista per il versamento della contribuzione obbligatoria dovuta alla gestione pensionistica dove opera il riscatto stesso (la retribuzione di riferimento cui va applicata la predetta aliquota contributiva, è quella assoggettata a contribuzione nei 12 mesi meno remoti rispetto alla data della domanda).

Appalti endoaziendali e organizzazione autonoma dell'appaltatore

La ricorrenza nel sistema imprenditoriale di forme di esternalizzazione mediante contratti di appalto endoaziendali, dove l'attività viene svolta all'interno del ciclo produttivo del committente, ha determinato una forte attenzione a livello ispettivo, come emerge anche dal documento di programmazione dell'attività dell'INL, e contenzioso giurisprudenziale. A complicare la questione, spesso si aggiungono disposizioni della contrattazione collettiva che impongono clausole sociali per riassumere i lavoratori precedentemente impiegati nell'appalto ovvero l'applicazione di determinati Ccnl.

Introduzione

La realtà imprenditoriale spesso si struttura con forme di esternalizzazione, dove segmenti del ciclo produttivo vengono affidati "all'esterno", concetto più di soggettività giuridica che topografico: basti pensare alle più diffuse forme di appalti c.d. labour intensive, dove è predominante il fattore della manodopera, come i servizi di facchinaggio e il settore delle pulizie, che, per evidenti proprie caratteristiche, vengono svolte prevalentemente all'interno della struttura aziendale del committente. Ovviamente, come in caso di esternalizzazione di attività post vendita mediante call center, l'esternalizzazione con appalto labour intensive potrebbe essere anche fisica.

La giurisprudenza di legittimità, parallelamente, procede con il consolidamento di principi applicabili al nuovo contesto economico, seguendo le recenti riforme legislative e interpretando gli elementi contenuti nell'articolo 29, D.Lgs. 276/2003 che determinano la legittimità dell'appalto.

In base a tale norma, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 cod. civ., si distingue dalla somministrazione di lavoro:

- per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto;
- per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

È di estrema importanza, per la legittimità di appalti labour intensive, il principio che si sta consolidando in giurisprudenza: in tali contesti, ciò che distingue l'appalto lecito con l'appalto illecito è l'elemento dell'autonomia di gestione e di organizzazione dell'impresa, sicché si ha "interposizione vietata quando, non solo la società interposta è priva di una propria struttura imprenditoriale ma la titolarità dei poteri di ingerenza in ordina all'esecuzione della prestazione è concretamente esercitata solo dal soggetto interponente" (Tribunale di Roma, 27 maggio 2019).

Proprio il vuoto organizzativo, nelle ricostruzioni processuali, diviene l'innescò per valutare l'ingerenza del committente: se l'oggetto dell'appalto è rappresentato in via prevalente da prestazioni di lavoro, dall'assenza di organizzazione risulta facile dimostrare l'ingerenza. Viceversa, con appaltatori strutturati, eventuali interventi del committente possono essere interpretati come direttive per standard qualitativi, come dimostra la recente ordinanza della Corte di Cassazione, con n. 13641/2019 (si veda anche Cassazione 15557/2019), riguardante l'appalto dei servizi alla clientela nelle carrozze letto da parte di Trenitalia.

Direttive nell'esecuzione dell'appalto o potere direttivo da intermediazione illecita?

Nell'ordinanza della Cassazione – che ha confermato la legittimità dell'appalto – si sottolinea come l'esistenza di standard lavorativi e produttivi, spesso presenti per necessità legate alla qualità del servizio da offrire o alla funzionalità all'interno del processo produttivo, non sono sintomatici dell'assenza di organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore.

Come è stato già affermato dalla Cassazione n. 12201/2011, in tema di interposizione di manodopera non è sufficiente, ai fini della configurabilità di un appalto fraudolento, la circostanza che il

personale dell'appaltante impartisca disposizioni agli ausiliari dell'appaltatore, occorrendo verificare se le disposizioni "siano riconducibili al potere direttivo del datore di lavoro, in quanto inerenti a concrete modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, oppure al solo risultato di tali prestazioni, il quale può formare oggetto di un genuino contratto di appalto".

Nella richiamata sentenza del Tribunale di Roma, un'esternalizzazione di un call center mediante appalto si caratterizzava per la presenza di una struttura/unità di monitoraggio del committente, che poteva verificare il flusso delle chiamate e i tempi di attesa del cliente, senza tuttavia conoscere quale operatore stesse lavorando: il tribunale di Roma ha confermato la legittimità della forma di "ingerenza", in quanto si tratta di un controllo sulla rispondenza della prestazione resa agli standard qualitativi, senza che si integri il controllo della singola prestazione e delle relative modalità di esse.

In determinate circostanze (Cassazione n. 12664/2003 lavoro giornalistico "un coordinamento di attività sussiste anche tra committente di un servizio e suo esecutore, senza che tale coordinamento comporti necessariamente subordinazione del secondo al primo") forme di coordinamento del committente verso i dipendenti dell'appaltatore non sono state considerate elementi propri dell'intermediazione.

Ad ogni modo, se il committente controlla non solo l'efficienza del servizio appaltato ma direttamente i lavoratori, soggetti al materialmente al suo potere disciplinare, la gestione tecnica ed il controllo delle prestazioni lavorative, residuando in capo all'appaltatore solo la gestione amministrativa del lavoro (retribuzione, obblighi previdenziali, turni e ferie) senza alcuna ingerenza nella prestazione (che si svolgeva in un campo avulso dall'oggetto sociale della cooperativa) e senza propria organizzazione di mezzi, sussistono gli estremi della fattispecie interpositoria vietata dalla legge.

L'organizzazione dell'appaltatore negli appalti labour intensive

Negli appalti la cui attività si materializza in rapporti di lavoro, tale requisito può essere soddisfatto, in presenza di particolari esigenze dell'opera o del servizio, proprio nell'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nel contratto (Cassazione n. 30694/2018). Il divieto di interposizione di manodopera è viceversa ravvisabile laddove restino in capo all'appaltatore, che mette a disposizione del committente una prestazione lavorativa, i soli compiti di gestione amministrativa del rapporto (quali retribuzione, pianificazione delle ferie, assicurazione della continuità della prestazione), senza una reale organizzazione della prestazione stessa, finalizzata ad un risultato produttivo autonomo, né una assunzione di rischio economico.

La volatilità dell'organizzazione determina implicitamente la soggezione dei lavoratori al potere direttivo e organizzativo del committente, soprattutto quando non vi siano confini chiari nei segmenti produttivi esternalizzati.

Ad ogni modo, è bene valutare approfonditamente i seguenti aspetti:

- l'esercizio della facoltà di istruire il personale sulle concrete modalità di esecuzione della prestazione,
- la proprietà degli strumenti e delle attrezzature di lavoro,
- l'organizzazione in concreto della manodopera attraverso anche la presenza in loco con poteri di gestione e soluzione dei problemi,
- i dipendenti dell'appaltatore seguono il medesimo orario di lavoro senza alcuna differenziazione di quelli del committente,
- il contenuto della prestazione svolta in relazione all'oggetto dell'attività appaltata e l'eventuale sovrapposibilità o interscambiabilità tra mansioni dei dipendenti dell'appaltatore e dell'appaltante.

Soprattutto l'ultimo punto merita attenzione: esternalizzazioni parziali, con distinzioni labili tra attività svolta dai lavoratori interni e quanto esternalizzato, spesso creano le condizioni climatiche idonee affinché appalti deviino la propria parabola verso la somministrazione illecita.

I lavoratori dell'appaltatore, ai fini della genuinità dell'appalto, devono essere riconosciuti come

tali e non vi può essere confusione o interferenza con i lavoratori dell'appaltante perché, in caso contrario, sarebbe ravvisabile una inammissibile intromissione del committente nell'esecuzione dell'appalto che priverebbe quest'ultimo del carattere di liceità; nè può essere indifferente la circostanza, anche in ipotesi di temporanea assenza, della avvenuta sostituzione del personale dell'appaltatore con collaboratori del committente.

Conseguenze in caso di appalto illegittimo

Oltre alla costituzione del rapporto di lavoro con l'effettivo datore di lavoro (il committente), la L. 96/2018, di conversione del D.L. 87/2018, c.d. Decreto Dignità, ha reintrodotto, a decorrere dal 12 agosto 2018, il reato della "somministrazione fraudolenta", punito con l'ammenda pari a 20 euro per ciascun lavoratore e per ogni giornata, nel caso in cui la somministrazione illecita si è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

La somministrazione abusiva – effetto dell'appalto illecito – comporta poi l'applicazione della sanzione amministrativa (articolo 18, comma 1, D.Lgs. 276/2003) per cui chi esercita attività di somministrazione di lavoro in assenza di apposita autorizzazione ovvero fuori dalle ipotesi previste ed espressamente autorizzate, è soggetto alla sanzione amministrativa proporzionale progressiva di 50 euro per ogni lavoratore occupato e per ciascuna giornata di occupazione, in ogni caso non può essere inferiore a 5.000 euro, né superiore a 50.000 euro.

Nei casi più gravi, a decorrere dal 4 novembre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 12, comma 1, L. 199/2016 (articolo 603-bis c.p.) è applicabile una specifica fattispecie penalmente rilevante lo sfruttamento lavorativo (c.d. caporalato).

In particolare sono previste due distinte figure di incriminazione:

- quella della intermediazione illecita, che persegue chiunque "recluta" manodopera allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizione di sfruttamento e approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- quella dello sfruttamento lavorativo, con cui si punisce penalmente chiunque utilizza, assume o impiega manodopera, anche mediante la citata attività di intermediazione, sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Lavoro intermittente e regolamentazione della prassi

Sono 3 le ipotesi in cui è possibile ricorrere al lavoro intermittente:

- 1) nei casi previsti, sia per specifiche esigenze che per periodi predeterminati, dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché abbia i crismi di rappresentatività previsti dall'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;
- 2) in assenza di contrattazione collettiva, i casi di utilizzo sono individuati con decreto dal Ministero del lavoro;
- 3) in ogni caso, il lavoro intermittente può essere utilizzato con soggetti con meno di 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni. È bene ribadire che il requisito anagrafico rimane autonomo e alternativo rispetto alle ipotesi oggettive sopra richiamate, legate ai pochi interventi effettuati dalla contrattazione collettiva e al R.D. 2657/1923..

Introduzione

In assenza di contrattazione collettiva, oltre alla possibilità di applicare i requisiti soggettivi, i casi di utilizzo sono individuati con decreto dal Ministero del lavoro: nell'attesa dell'emanazione di tale decreto, sulla vigenza del D.M. 23 ottobre 2004, non richiamato in via transitoria, che costituiva la norma di sponda che rimandava al R.D. 2657/1923, è intervenuto il Ministero del lavoro che, con interpello datato 21 marzo 2016, n. 10, ha chiarito che "il D.M. del 2004 è da considerarsi ancora vigente ... in forza della disposizione di cui all'articolo 55, comma 3, D.Lgs. 81/2015 e, di conseguenza, è evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. 2657/1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente".

Il comma 3, articolo 55 prevede infatti che "sino all'emanazione dei decreti richiamati dal presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti".

Del "nuovo" decreto, come di tante altre disposizioni (vedi lavoro stagionale), non sembra esserci traccia: se, da una parte, il R.D. 2657/1923 ancora porta in dote alcune casistiche di sicura attualità, soprattutto nel settore del terziario, l'anzianità della norma richiede continui interventi per definirne l'applicazione. Il compito non sempre è agevole, tenuto conto che il regio decreto, richiamato dalla notte dei tempi da un D.M. del 2004, individua attività di lavoro discontinuo, cioè che alternano fasi di lavoro a fasi di attesa, che è cosa ben diversa dalle esigenze di concentrare in momenti circoscritti e incerti nel loro verificarsi prestazioni intermittenti.

Questa duplice imprecisione nella regolamentazione ha portato il Ministero del lavoro, con il primo provvedimento di prassi sul lavoro intermittente, la circolare n. 4/2005, ad affermare che "in aderenza alla lettera del D.M. 23 ottobre 2004 che rinvia alle "tipologie di attività" di cui alla tabella allegata al R.D. 2657/1923, le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinvio per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore. Pertanto i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (ad esempio autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente".

L'interpello n. 1/2018 del Ministero del lavoro

Particolarmente sintomatico è l'interpello n. 1/2018: il caso sottoposto al Ministero del lavoro dal Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro riguardava le attività di ristorazione senza somministrazione non operanti nel settore dei pubblici esercizi, bensì in quello delle imprese alimentari artigiane, quali pizzerie al taglio, rosticcerie etc., in particolare se potessero rientrare tra

le attività indicate al punto n. 5 della tabella allegata al R.D. 2657/1923: "camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispektorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'articolo 6, Regolamento 1955/1923".

Secondo il Ministero, vi sono 2 condizioni nel citato punto n. 5: una di tipo soggettivo e una di tipo oggettivo. In tal senso è necessario che i lavoratori siano impiegati come camerieri o personale di servizio e di cucina e che l'attività sia resa nelle strutture espressamente richiamate. Pertanto, con un'interpretazione rigida, si legge nell'interpello che "il tenore letterale ... non consente di estendere la nozione di esercizi pubblici in genere anche alle imprese artigiane alimentari non operanti nel settore dei pubblici esercizi".

L'interpello prosegue richiamando l'esclusione dal limite delle 400 giornate per i pubblici esercizi, insieme ai settori del turismo e dello spettacolo, e i relativi provvedimenti di prassi: nell'interpello n. 26/2014 era stato chiarito che tale deroga è rivolta sia ai datori di lavoro iscritti alla CCIAA con il codice attività Ateco 2007 – corrispondente ai citati settori produttivi – sia ai datori di lavoro che, pur non rientrando nel Codice Ateco dei settori in questione, svolgano attività proprie del turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

Pertanto, smentendo l'assunto inizialmente affermato nell'interpello, si legge nelle conclusioni che "le imprese alimentari artigiane possono stipulare contratti di lavoro intermittente ai sensi del punto 5 della tabella allegata al R.D. 2657/1923 solo se operano nel settore dei "pubblici esercizi in genere", tenuto anche conto dei criteri di individuazione già richiamati nell'interpello n. 26/2014". Fra l'altro, l'interpello 26/2014 a sua volta richiamava a supporto i criteri forniti dallo stesso Ministero in relazione alle comunicazioni "semplificate" di instaurazione dei rapporti di lavoro diramati con note n. 2369/2012 e n. 4269/2012.

È forse rimasta poco articolata nel testo dell'interpello la specificazione delle conseguenze, cioè che è sufficiente, in assenza di classificazione Ateco, svolgere attività del turismo o pubblici esercizi e applicare i relativi contratti, in caso contrario non si capirebbe il richiamo fatto all'interpello del 2014. A ogni modo, stante l'anzianità del R.D., sarebbe sicuramente auspicabile una lettura delle attività che possano essere oggetto di lavoro intermittente slegata dal contesto in cui esse siano svolte, come già avvenuto in passato, se non impatta sulle mansioni: non si vede perché medesime mansioni possano essere oggetto di lavoro intermittente solo in base all'attività svolta dell'effettivo datore di lavoro.

Altri precedenti di prassi per le condizioni di utilizzo

Con l'interpello n. 6/2015, il Ministero del Lavoro ha ritenuto che un'impresa appaltatrice, incaricata di servizi di soccorso e recupero nel settore degli ambienti sospetti o confinati (D.P.R. 177/2011), possa assumere operatori specializzati con contratto intermittente mediante il rinvio alla figure dei "sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro", fermo restando la necessità che i lavoratori impiegati in tale settore siano in possesso dei requisiti previsti dal D.P.R. 177/2011 (e ovviamente si deve trattare di personale che svolge la funzione di sorvegliante che non partecipa materialmente al lavoro).

Nel corso del 2017, con l'interpello n. 1, il Ministero del lavoro ha ritenuto che, in assenza di specifiche previsioni contemplate dalla contrattazione collettiva di riferimento, per i lavori di manutenzione stradale straordinaria "si possa far riferimento alle attività indicate al n. 32 della medesima tabella, che non riporta alcuna distinzione in ordine alle tipologie di manutenzione stradale (ordinaria/straordinaria), a condizione che le relative figure professionali siano effettivamente adibite per lo svolgimento di lavori di manutenzione stradale, siano essi ordinari o straordinari".

Con l'interpello 17 del 26 giugno 2014, si era a sua volta chiarita la legittimità per un'impresa appaltatrice del ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento all'attività espletata da "personale di servizio e di cucina negli alberghi" (n. 5 tabella R.D. 2657/1923) per l'esecuzione di un servizio di pulizia all'interno di una struttura alberghiera – impresa committente: il Ministero fonda il proprio ragionamento sulla considerazione che il D.M. del 2004 "afferisce

esclusivamente alla tipologia di attività effettivamente svolta dal prestatore”, in questo caso non tenendo in considerazione la circostanza che l’attività in questione non era effettuata direttamente dall’impresa.

A ogni modo, si sottolinea come la prassi ministeriale, pur avendo un importante ruolo interpretativo che vincola, soprattutto per quanto riguarda gli interpelli, il personale ispettivo, non ha forza di legge e non riveste la funzione di fonte di legge primaria nella regolamentazione dei rapporti, con la conseguenza che in caso di contenzioso giudiziale potrebbe benissimo essere trascurata dall’organo giudicante. Al momento non risultano essere state affrontate dalla giurisprudenza questioni afferenti le c.d. causali oggettive: nelle sentenze della Corte di Cassazione, il lavoro intermittente è stato oggetto di recente interpretazione solo per quanto riguarda le condizioni di legittimità soggettive, riferite ai limiti di età, aspetto che apparentemente non avrebbe dovuto creare alcun dubbio.

Requisiti di forma e procedure per il recesso dal contratto aziendale

La recente sentenza della Corte di Cassazione n. 2600/2018 affronta un tema non troppo battuto dalla giurisprudenza, il recesso dal contratto collettivo aziendale, in particolare quando è prevista dallo stesso accordo la possibilità di tacito rinnovo annuale, salva eventuale disdetta. Nel caso di specie, un'azienda aveva introdotto un premio aziendale mediante accordi collettivi aziendali, caratterizzati da un meccanismo di tacito rinnovo annuale e con disdetta da manifestarsi entro una data determinata: per l'esercizio di quest'ultima facoltà, l'azienda aveva in primo luogo approfittato di un confronto sindacale e, soltanto a seguito di espressa richiesta dalla controparte sindacale, successivamente formalizzata per iscritto. La Corte di Cassazione ha stabilito, in assenza di norme specifiche sulla forma della contrattazione collettiva e in applicazione del principio della libertà di forma, che preclude eventuali interpretazioni analogiche da altri contratti o atti unilaterali in cui sono prescritte forme caratteristiche, che un accordo aziendale è valido anche in assenza di forma scritta e, conseguentemente, anche la disdetta non deve essere obbligatoriamente in forma scritta ai fini della sua validità.

Introduzione

Molte delle discipline e degli istituti del diritto del lavoro coinvolgono la contrattazione collettiva, anche aziendale, delegando regolamentazioni o prevedendo possibilità di deroghe, così da smusare eventuali ostacoli delle norme a carattere generale per la realizzazione di specifiche forme di organizzazione e di produzione aziendali.

A testimonianza di tale approccio legislativo, basti pensare al recente tema della detassazione dei premi di risultato che, come noto, richiede, la preventiva previsione da parte di un accordo aziendale (ovvero territoriale) del premio e dei relativi indici e parametri di computo, alla disciplina dei contratti di lavoro ex D.Lgs. 81/2015 dove, grazie alla previsione contenuta nell'articolo 51, ogni rinvio alla contrattazione collettiva comprende anche i contratti collettivi aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali (Rsa o Rsu), alla materia dell'orario di lavoro, capillarmente percorsa da possibilità di deroghe da parte della contrattazione collettiva.

In assenza di specifiche disposizioni normative, alla materia della contrattazione collettiva risulta applicabile esclusivamente la disciplina generale sui contratti (articoli 1321 e ss., cod. civ.). Si ricorda infatti che le disposizioni contenute negli articoli da 2067 a 2078, cod. civ. non risultano essere applicabili – con l'eccezione dell'articolo 2077, cod. civ. – in quanto relative ai contratti collettivi corporativi.

Pertanto, nell'ordinamento italiano i contratti collettivi sono definiti "di diritto comune", sia per l'attuazione del modello costituzionale di contrattazione collettiva erga omnes; sia per il necessario "ricorso agli schemi privatistici del contratto, del mandato e dalla rappresentanza, per spiegarne natura ed effetti".

In particolare, il contratto collettivo viene incluso nella categoria dei contratti atipici ex articolo 1322, cod. civ., norma che prevede al comma 1 non solo la libertà di determinare il contenuto dei contratti nei limiti della legge, ma anche la possibilità di concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché "siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico".

Come ulteriore conseguenza, l'inapplicabilità delle norme corporative e, parallelamente, la mancata attuazione dell'articolo 39, Costituzione (dove si subordinava l'efficacia erga omnes dei contratti collettivi a una procedura di registrazione, mai entrata in vigore), rendono teoricamente applicabili i contratti collettivi di lavoro soltanto ai lavoratori iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti in

virtù del mandato derivante: a ogni modo, le complesse considerazioni sull'efficacia dei contratti collettivi sono per molti aspetti sopite dalle clausole di rinvio nei contratti di lavoro individuali, sia in forma specifica su singole discipline che a carattere generale/residuale ("per tutto quanto non previsto dal presente contratto, si rinvia alla disciplina contenuta nel CCNL ...").

Ad ogni modo, l'assenza di fondamenti normativi diretti ha mostrato tutta la sua problematicità anche in relazione alla contrattazione collettiva aziendale volta alla gestione delle situazioni di crisi e/o di ristrutturazione, spesso "ablativa", ovvero volta a riconoscere trattamenti peggiorativi rispetto alla situazione preesistente, come la cancellazione di elementi premiali o di discipline di miglior favore. In tale solco si collocano poi i principali esiti della c.d. contrattazione di prossimità, così come regolamentata dal D.L. 138/2011, anche perché la disponibilità da parte sindacale si materializza principalmente in situazioni di crisi, e per lo più in deroga soltanto a disposizioni della contrattazione collettiva di livello nazionale.

Tali intrecci confermano l'importanza e il ruolo assunto dalla contrattazione collettiva aziendale e rendono ancor più evidenti le problematiche connesse all'assenza di norme endogene: il vuoto normativo spesso può creare difficoltà interpretative nella gestione della contrattazione aziendale in tutte le sue dinamiche, dalla fase della stipulazione, alla gestione, fino all'eventuale recesso dagli accordi sottoscritti. Su quest'ultimo aspetto risulta particolarmente interessante la recente sentenza della Corte di Cassazione n. 2600/2018, che di seguito si commenta.

Il caso oggetto della pronuncia e le motivazioni della Cassazione

L'azienda aveva introdotto un premio aziendale mediante accordi collettivi aziendali (del 1974 e 1979, successivamente aggiornati), caratterizzati da un meccanismo di tacito rinnovo annuale e con disdetta da manifestarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno.

Nel corso del 2004 l'azienda aveva effettuato la disdetta, prima verbalmente durante una riunione sindacale del 27 gennaio e, a seguito delle richieste di parte sindacale, formalizzata poi per iscritto: tuttavia, pur essendo stata inviata il 29 gennaio, una delle parti stipulanti aveva ricevuto la disdetta soltanto il 3 febbraio. In virtù di tale situazione, la Corte di Appello di Milano aveva ritenuto tardiva la disdetta e, quindi, dovuto il premio anche per quell'anno.

A seguito del giudizio sfavorevole, l'azienda propone ricorso in Cassazione, articolandolo in 7 motivi.

Con i primi 2 motivi viene contestata la necessità, ravvisata dalla Corte di Appello, che il recesso dovesse avere la forma scritta, sia perché a livello normativo la forma scritta è richiesta esclusivamente se espressamente pattuita o se concernente un contratto "solenne" (articolo 1350, cod. civ.), sia perché la pretesa sindacale di formalizzazione non poteva essere considerata fonte di obblighi, come fatto dalla Corte di Appello, ritenendola una sorta di contratto preliminare.

Tali motivazioni sono state considerate fondate.

Innanzitutto la Suprema Corte richiama i propri precedenti giurisprudenziali relativi al periodo post corporativo (che determina l'inapplicabilità della disciplina specifica, in questo caso contenuta nell'articolo 2072, cod. civ.), dove, dopo una prima fase in cui si è considerata necessario la forma scritta ad substantiam, si è giunti alla pronuncia a SS.UU. n. 3318/1995, in cui fu stabilito che, in assenza di norme specifiche sulla forma della contrattazione collettiva, in applicazione del principio della libertà di forma, che preclude eventuali interpretazioni analogiche da altri contratti o atti unilaterali in cui sono prescritte forme caratteristiche, un accordo aziendale è valido anche in assenza di forma scritta.

In altre parole, il principio di libertà della forma contrattuale, la regola generale contenuta nell'articolo 1325, n. 4, cod. civ., rende le norme che contengono obblighi di forme per determinati contratti, in quanto eccezioni, di stretta interpretazione.

Conseguentemente, lo stesso principio risulta applicabile anche in relazione agli atti risolutivi degli accordi aziendali, come il mutuo dissenso (articolo 1372, comma 1, cod. civ.) e il recesso unilaterale mediante disdetta (articolo 1373, comma 2, cod. civ.): il recesso è un negozio recettizio che, pur non richiedendo formule sacramentali, nondimeno resta assoggettato agli stessi vincoli formali

eventualmente prescritti per il contratto costitutivo del rapporto al cui scioglimento sia finalizzato. A supporto di tale ragionamento, la Cassazione richiama i propri precedenti, esterni al diritto del lavoro, in particolare la Cassazione n. 14730/2000, dove si legge che “nei contratti formali (nei quali è compreso quello preliminare di compravendita di beni immobili ai sensi del combinato disposto degli articoli 1350 e 1351, cod. civ.), le cause modificative o estintive del rapporto debbono risultare da fattori prestabiliti dalle parti nello stesso contratto e debbono essere, comunque, espresse nella forma richiesta per il contratto al quale si riferiscono. Conseguentemente, l’accordo solutorio e la dichiarazione di recesso debbono rivestire la stessa forma scritta richiesta per il contratto preliminare”.

In caso contrario, torna essere applicabile il principio della libertà di forme.

Tornando al merito della decisione, la Cassazione inoltre esclude la configurabilità della forma *ad probationem tantum*, in quanto è necessario la presenza di un’apposita disposizione, assente nel caso. Se vi fosse stata una esplicita previsione nell’accordo aziendale, volto a ritenere valida la disdetta soltanto se esercitata in forma scritta – e non solo entro una determinata scadenza -, allora la disdetta comunicata verbalmente non sarebbe stata considerata legittima. E la richiesta di successiva formalizzazione, come sopra specificato, non è in grado di far sorgere alcuna specifica obbligazione in capo all’azienda.

Una volta ritenuto applicabile il principio di libertà della forma al contratto collettivo di lavoro, la Suprema Corte considera fondati gli ulteriori motivi del ricorso connessi alla mancata ammissione, nei giudizi di merito, delle prove testimoniali relative alla disdetta effettuata durante la riunione sindacale del 27 gennaio. Fra l’altro, l’onere di comunicare la disdetta per iscritto viene considerato uno strumento di ripensamento in grado di inficiare un’ipotetica iniziale volontà di recesso da parte aziendale.

Conclusioni

Con la sentenza sopra commentata, trova conferma l’indirizzo giurisprudenziale dell’assenza di forme vincolanti per la contrattazione collettiva aziendale, regola che riverbera i suoi effetti anche in relazione al recesso: ove non previste forme specifiche dallo stesso accordo, eventuali facoltà di disdetta possono essere poste in essere anche verbalmente in occasione di confronti sindacali. Allo scopo di evitare i costi e le lungaggini del contenzioso, è comunque strettamente consigliabile prevedere negli stessi accordi meccanismi certi e formalizzati per recedere o dare disdetta, evitando così che strategie sindacali possano trovar materia per attaccare il venir meno di un trattamento premiale.

Rinnovi contrattuali maggio 2019

Cemento industria – Accordo 29 maggio 2019

In data 29 maggio 2019 Federmaco e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno rinnovato il Ccnl Cemento industria. Di seguito si riepilogano le principali novità.

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 2012, ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di riconoscimenti economici derivanti da contrattazione di secondo livello e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici collettivi oltre a quanto spettante dal presente Ccnl, è riconosciuto un importo annuo pari a 120 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal Ccnl.

A decorre dal 1° gennaio 2016 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva è di 150 euro lordi annui.

A decorre dal 1° gennaio 2021 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 170 euro lordi annui.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di giugno ed è corrisposto pro quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del Tfr ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Contratto di lavoro a tempo determinato

L'assunzione del lavoratore può essere effettuata anche con contratto a tempo determinato in base alle norme e alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge. Conformemente al D.Lgs. 81/2015 - così come modificato dalla L. 96/2018 - al contratto di lavoro subordinato può essere opposto un termine di durata non superiore a 12 mesi.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i 24 mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, non programmabili e significativi, dell'attività ordinaria.

In deroga all'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, la durata massima dei contratti a tempo determinato è stabilita dal presente Ccnl in 36 mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata.

In aggiunta alle causali sopra indicate, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita nelle seguenti ipotesi:

1. per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;
2. per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto in somministrazione (a tempo indeterminato o a tempo determinato) è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Contrattazione collettiva

Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato di almeno n. 6 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nonché le ipotesi che consentono le sopradette assunzioni possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e Rsu, entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla Rsu, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause e alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso ai progetti formativi di cui all'articolo 3 (Formazione e crescita professionale - Fondimpresa) del contratto in oggetto.

Le aziende, nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui all'articolo 2 del contratto in argomento e in occasione degli incontri ivi previsti, forniranno informazioni sulla dimensione quantitativa, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati nonché sulla durata degli stessi.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

I periodi di prova di cui all'articolo 21 sono confermati per i rapporti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi. Per contratti di durata inferiore i periodi ivi previsti sono ridotti del 50%, con una durata, in ogni caso, non inferiore a un mese. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.

Trasferte

Al lavoratore, occasionalmente e temporaneamente comandato in servizio fuori della propria sede, sono rimborsate le spese, a piè di lista, che lo stesso avrà incontrato per vitto e alloggio.

Le spese di trasporto sono rimborsate, a parte, al loro costo effettivo.

In aggiunta al lavoratore, per ogni giorno di permanenza fuori sede, viene corrisposta un'indennità pari al:

- 22% della retribuzione giornaliera qualora la trasferta richieda il pernottamento;
- 10% se la trasferta, pur non comportando pernottamento, richieda una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro.

È facoltà dell'azienda prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità sopra richiamata, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Preavviso di risoluzione del rapporto di lavoro dal 1° gennaio 2020

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità di servizio e dell'area professionale cui appartiene il lavoratore.

Operai - Intermedi - Impiegati

a) lavoratori che hanno una anzianità di servizio fino a 5 anni:

- 15 giorni per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
- 30 giorni per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;

Contrattazione collettiva

- 60 giorni per gli appartenenti all'area direttiva;
- b) lavoratori con una anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 10 anni:
- 1 mese per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
 - 2 mesi per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
 - 3 mesi per gli appartenenti all'area direttiva;
- c) lavoratori con una anzianità di servizio da oltre 10 anni:
- 1 mese e 15 giorni per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
 - 3 mesi per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
 - 4 mesi per gli appartenenti all'area direttiva;

In caso di dimissioni, i termini sopra indicati sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre

lunedì 5 agosto

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

martedì 20 agosto

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Versamento ritenute da modello 730 – Sostituti d'imposta

Versamento delle ritenute, risultanti dai modelli 730, effettuate sulle retribuzioni erogate nel mese di luglio ai lavoratori che si sono avvalsi dell'assistenza fiscale.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps – Artigiani e Commercianti

Versamento della seconda rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2018 ed all'acconto 2019, pari al 25% del premio, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 2° trimestre relativi agli agenti e rappresentanti.

sabato 31 agosto

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al terzo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

giovedì 5 settembre

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di previdenza integrativa Fonchim.

lunedì 16 settembre

Inail – Domande di accentramento

Termine per presentare la domanda di autorizzazione all'accentramento delle posizioni assicurative Inail, per le aziende dislocate sul territorio nazionale.

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corri-

sposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all’Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all’ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al primo trimestre.

venerdì 20 settembre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

lunedì 30 settembre

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Inps - Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 2° trimestre.

Processi e comunicazioni in ambito Payroll e HR

HR People App è dedicata a tutte le società che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori nel:

- gestire dati anagrafici o bancari
- comunicare le attività svolte
- richiedere ferie e permessi
- consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- gestire imbrature e note spese.

HR People App si rivolge anche ai Professionisti: il Consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

HR People App è sviluppata per sistemi Android e iOS e disponibile in 6 lingue (Italiano, Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Portoghese).

Per maggiori informazioni:

www.teamsystem.com/teamsystem-hr-people-app-hr