



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

DOCUMENTO

Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC 15 giugno 2020 ore 11.00

Roma, 15/06/2020

	Proposte dei Commercialisti: casistiche e problematiche emerse	Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC
1. Art. 72 Decreto Rilancio - Congedo per emergenza COVID-19	<p>L'art. 72 del DL 34/2020 ha esteso a 30 gg il Congedo per emergenza COVID-19 di cui all'art. 23 del DL 18/2020 convertito con modificazioni nella legge 27/2020. Contemporaneamente ha disposto che in alternativa al Congedo il lavoratore può richiedere uno o più bonus nel limite massimo complessivo di 1200 euro, prevedendo anche l'erogazione diretta al richiedente per la comprovata iscrizione ai centri estivi ecc. ecc.</p> <p>Stante la lettera della norma, che prevede "uno o più bonus", si chiede riscontro circa la possibilità per i lavoratori che abbiano già usufruito dei primi 15 gg di congedo ante DL 34/2020, di optare per il bonus in alternativa agli ulteriori 15 gg di congedo.</p>	<p>Da sottoporre anche alla DC Inclusione sociale e invalidità civile.</p> <p>Se un lavoratore ha chiesto il congedo per 15 gg può richiedere bonus per gli ulteriori 600€.</p>
2. FIS Aziende da 5 a 15 dipendenti	<p>Le aziende soggette al FIS con consistenza occupazionale da 5 a 15 dipendenti, esaurite le settimane di Assegno Ordinario "COVID-19" concesso ai sensi del comma 5 dell'art. 19 del DL 18/2020, possono ricorrere alla Cassa in deroga di cui all'art. 22 del DL 18/2020 ?</p> <p>In caso di risposta affermativa, potrebbero accedervi per tutto il periodo concesso ai sensi dell'art. 22?</p>	<p>No, al termine delle 9 + 5 settimane le aziende soggette al FIS con dipendenti da 5 a 15, in assenza di altra norma, sono impossibilitate ad accedere alla CIGD.</p>
3. ANF x FIS COVID-19	<p>Il decreto rilancio ha previsto l'ANF anche ai percettori di Assegno Ordinario per Causale COVID-19.</p> <p>Si chiede:</p>	<p>Seguiranno indicazioni operative per i conguagli per datori di lavoro assoggettati o meno CUAF.</p>

	<p>a) è possibile riconoscere gli arretrati al lavoratore e porli a conguaglio in UNIEMENS come normalmente accade o è necessaria una diversa esposizione;</p> <p>b) in caso di sospensione a zero ore come è possibile far percepire gli arretrati al lavoratore</p>	
<p>4. ANF E FIS ORDINARIO</p>	<p>Premesso che ora, come al tempo del nostro tavolo tecnico, siamo del parere che gli ANF devono essere erogati anche in costanza di FIS.</p> <p>Il decreto ministeriale 94343/2016 infatti, sia in merito all'assegno ordinario che all'assegno di solidarietà prevede l'applicazione, per quanto compatibile, della normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie.</p> <p>Inoltre un altro chiarimento importante visto il ricorso massiccio all'ammortizzatore effettuato nel mese di marzo e urgente considerando che dobbiamo elaborare le buste di tale mese.</p> <p>Nella circolare 47/2020 viene ribadito che durante il periodo di percezione dell'assegno ordinario non è erogata la prestazione accessoria degli assegni al nucleo familiare</p> <p>Al tavolo tecnico con il CNDCEC del 18/1/2019 è stato confermato che "durante il periodo di sospensione o riduzione delle attività di lavoro con contestuale ricorso alle prestazioni del FIS i lavoratori interessati" non hanno diritto alla "prestazione degli assegni al nucleo familiare", neanche a carico</p>	<p>Risposta successiva di DCAS</p>

	<p>della Gestione prestazioni temporanee.</p> <p>A seguito di ulteriori approfondimenti, si ritiene che la suddetta situazione corrisponda al dettato normativo. Ci si riserva tuttavia di valutare se vi siano spazi interpretativi per una soluzione diversa, da sottoporre eventualmente al MLPS con apposita richiesta di parere.</p> <p>Premesso che l'ANF spetta per l'intero periodo di paga (26 giornate) se il lavoratore ha effettuato nel mese almeno 104 ore, se operaio e 130 ore, se impiegato. Se il limite mensile non viene raggiunto, l'ANF spetta per ogni settimana (6 giornate) se il lavoratore ha effettuato almeno 24 ore, se operaio e 30 ore, se impiegato. Se il limite settimanale non viene raggiunto, l'ANF spetta per ogni giornata effettivamente lavorata. Per i lavoratori a tempo parziale l'assegno spetta per l'intera misura settimanale in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata non inferiore a 24 ore. In caso di prestazione lavorativa inferiore a 24 ore l'ANF spetta per le giornate in cui vi è stata l'effettiva prestazione lavorativa.</p> <p>Si chiede in caso di riduzione dell'attività lavorativa per ricorso al FIS per alcuni giorni della settimana Qual è il criterio a cui ci dobbiamo attenere per l'erogazione del ANF ?</p> <p>Dobbiamo escludere le giornate in FIS a prescindere dall'orario totale mensile o settimanale oppure se si raggiungono le ore minime di cui sopra si può riconoscere l'ANF per tutte e 26 le giornate</p>	
--	---	--

	<p>Inoltre, se così fosse, quale contatore dobbiamo prendere in considerazione ?</p> <p>almeno 24 ore, se operaio e 30 ore , se impiegato</p> <p>oppure 24 ore in tutte e due i casi come per i part time ??</p>	
<p>5. Cambio attività durante percezione di ammortizzatori sociali</p>	<p>Si richiedono chiarimenti nel caso in cui un'azienda industriale, con meno di 5 dipendenti, che abbia fatto ricorso alla CIGO con causale COVID 19 regolarmente autorizzata per 9 settimane, abbia variato l'attività prevalente passando a Commerciale (effettuando la regolare comunicazione sia al Registro imprese che agli istituti) durante il predetto periodo di integrazione salariale.</p> <p>Premesso che il trattamento CIGO dovrebbe reputarsi compatibile con il nuovo inquadramento e dovrebbe essere assicurato fino alla scadenza del periodo autorizzato, al termine del periodo di CIGO l'azienda dovrà cambiare ammortizzatore sociale e ricorrere, in questo caso, alla Cassa in Deroga?</p>	<p>Ha validità l'inquadramento al momento della domanda.</p>
<p>6. Cassa in deroga e conteggio numero dipendenti ai fini dell'accordo</p>	<p>Considerando che la domanda di Cassa in deroga per le ulteriori 5 settimane di cui al DL 34/2020 saranno, si sensi dell'art. 22 quater, concessi dall'INPS, si chiede conferma che i lavoratori part time ai fini della soglia dei cinque dipendenti si conteggino in proporzione alla percentuale di part time.</p> <p>L'art. 9 del D.Lgs. 81/2015 dispone infatti che "Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il</p>	<p>I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno"</p>

	<p>computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno”</p>	
<p>7. MODELLO SR41</p>	<p>Per quei lavoratori che hanno un'articolazione dell'orario che prevede la fruizione della giornata di riposo in giorno diverso dalla domenica, come deve essere esposto l'orario di lavoro nel modello SR41 posto che la casella della domenica non è editabile e predisposta a ore ZERO ? Parrebbe, quindi, che per l'Istituto la giornata di domenica non possa mai essere considerata lavorabile e quindi indennizzabile ai fini della Cassa Integrazione o FIS.</p> <p>Nel Libro Unico devono essere indicate le ore lavorate o di Cassa secondo l'orario di ciascun dipendente, gli stessi dati sono riportati nell'UNIEMENS. Mentre, come detto, nel modello SR41, nel caso di articolazione dell'orario non uniformemente distribuito, non è possibile indicare il giorno di domenica come giorno lavorativo; tale divergenza tra quanto indicato in LUL, UNIEMENS e SR41 determinerà un'anomalia nel controllo incrociato in quanto saranno rilevate difformità tra i vari modelli presentati?</p> <p>Ciò potrebbe creare problemi al riconoscimento dell'integrazione salariale?</p> <p>E' possibile prevedere uno sblocco del modello e rendere editabile la giornata della domenica?</p>	<p>No sblocco del modello per la giornata della domenica. Passaggio SR41 su Uniemens e calendario giornaliero.</p>

8. Fruizione degli incentivi art. 31 D.Lgs. 150/2015

Una azienda che ha in corso un ammortizzatore sociale si trova nella necessità di dover assumere un nuovo dipendente per una mansione non presente fra i suoi lavoratori.

Il lavoratore ha un livello uguale ad altri suoi lavoratori sospesi a seguito dell'ammortizzatore.

Il lavoratore da assumere ha diritto ad agevolazioni contributive (esonero contributivo under 35 di cui all'art. 1, comma 10, legge 160/2019).

Considerando che l'art. 31 del D.Lgs. 150/2015, in merito ai principi generali di fruizione degli incentivi, dispone

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

si chiede come debba comportarsi l'azienda, può richiedere l'esonero e non applicarlo per i periodi di ricorso all'ammortizzatore oppure perde per tutti e trentasei mesi l'agevolazione?? SE l'ammortizzatore a cui ha fatto ricorso l'azienda fosse la straordinaria causale COVID-19, considerando che l'art. 31 del D.Lgs. 150/2015 prende in considerazione "sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o

Nel caso di assunzioni a tempo pieno ed indeterminato, qualora l'azienda abbia sospeso l'attività per la causale Covid, la previsione di cui all'art. 31, comma 1, lettera c), del d.lgs. n. 150/2015 non è ostativa al riconoscimento dell'incentivo per nuove assunzioni.

Infatti, sebbene l'art. 31, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n. 150/2015, nel disciplinare i principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disponga che "c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive", l'ipotesi di sospensione dal lavoro per causale COVID19 non è riferibile alle situazioni sopra richiamate, quanto, piuttosto, ad una condizione assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (EONE).

	<p>riorganizzazione aziendale” , potrebbe applicare l’esonero anche durante l’ammortizzatore ?</p>	<p>Tale sospensione deve ritenersi di carattere “speciale”, in quanto conseguente ad un evento straordinario che ha comportato conseguenze alla quasi generalità delle imprese.</p> <p>Pertanto, si ritiene che in suddette ipotesi si possa procedere a nuove assunzioni e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alle correlate agevolazioni. Con riferimento alla possibilità di fruire dell’esonero in costanza di ammortizzatore sociale, non si rilevano profili di incompatibilità, purché il lavoratore abbia effettivamente svolto l’attività lavorativa e vi sia, pertanto, contribuzione astrattamente da versare.</p> <p>Si fa, da ultimo, presente, in un’ottica di tutela dei lavoratori sospesi, che le nuove assunzioni dovrebbero trovare la loro giustificazione in una volontà aziendale di incrementare la forza lavoro e non in motivazioni meramente sostitutive del personale sospeso.</p>
<p>9. Fruizione degli incentivi art. 31 D.Lgs. 150/2015</p>	<p>a) Azienda assume un nuovo dipendente per una mansione non presente fra i suoi lavoratori, mentre l’azienda è</p>	<p>a) NO, la norma (art. 31, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n.</p>

	<p>in CIG (non per causale COVID19):</p> <ul style="list-style-type: none"> - può l'azienda fare domanda di agevolazione, e fruire dell'agevolazione? <p>b) Azienda assume un nuovo dipendente da inquadrare ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive, mentre l'azienda è in CIG (non per causale COVID19):</p> <ul style="list-style-type: none"> - può l'azienda fare domanda di agevolazione, e fruire dell'agevolazione? <p>c) Azienda assume un nuovo dipendente fra i suoi lavoratori, prima di un periodo di CIG (non per causale COVID19): può l'azienda fare domanda di agevolazione e fruire dell'agevolazione?</p>	<p>150/2015, nel disciplinare i principi generali in materia di incentivi all'assunzione, dispone che "c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive". Pertanto, la norma stabilisce espressamente una deroga al divieto di accedere alle agevolazioni per le aziende che hanno in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione qualora le nuove</p>
--	--	--

		<p>assunzioni riguardino livelli diversi (e non mansioni) o siano effettuate in unità produttive differenti da quelle interessate dalla sospensione.</p> <p>b) Sì, per le ragioni di cui sopra</p> <p>c) Sì. In questo caso sembrerebbe evincersi che successivamente la sospensione riguardi anche il nuovo lavoratore, assunto prima della crisi aziendale. Se così è, non ci sono condizioni ostative al riconoscimento dell'agevolazione, fermo restando il rispetto di tutti i requisiti legittimanti. Nei mesi di sospensione non si avrà diritto all'agevolazione, se il lavoratore rientri tra coloro che sono stati sospesi, e i periodi di agevolazione persi a causa della sospensione non possono essere successivamente recuperati. In caso di</p>
--	--	---

		<p>sospensione parziale, gli incentivi verranno fruiti per la parte "lavorata".</p>
<p>10. DURC</p>	<p>In merito alla sospensione della validità del DURC</p> <ul style="list-style-type: none"> - il DL 18/2020, articolo 103 comma 2, ha previsto che "Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, in scadenza tra il 31 gennaio e il 15 aprile 2020, conservano la loro validità fino al 15 giugno 2020" - la legge di conversione del DL 18/2020, n. 27/2020, ha modificato il l'articolo 103 comma 2 come segue: "Tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, compresi i termini di inizio e di ultimazione dei lavori di cui all'articolo 15 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i novanta giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza." - l'INL, con nota 12/2020, aveva precisato che "...la modifica del comma 2 dell'art. 103 per effetto della quale i certificati in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020 conservano la loro validità per i novanta giorni successivi alla dichiarazione dello stato di emergenza. Per l'effetto è stata prorogata al 29 ottobre 2020 la 	<p>Le indicazioni fornite con il messaggio n. 2103/2020 sono state validate dall'Ufficio legislativo del MLPS, unico titolato ad esprimersi sulla normativa in materia di Durc.</p> <p>In questo senso, il richiamo alla nota INL n. 12/2020 non è dirimente: peraltro lo stesso INL, con successiva nota n. 160/2020, ha preso atto dell'eccezione introdotta dall'art. 81 del d.l. n. 34/2020 in punto di Durc rispetto alla validità generale di certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati in scadenza tra il 31 gennaio e il 31 luglio 2020 che, per effetto della modifica del comma 2 dell'art. 103 operata in sede di conversione del D.L. n. 18/2020, resta fissata in novanta giorni successivi alla dichiarazione dello stato di emergenza (29 ottobre 2020).</p>

validità dei documenti unici di regolarità contributiva (DURC) in scadenza nel predetto periodo” ritenendo quindi il DURC compreso fra i certificati e gli atti dell’articolo 103.

- il DL 34/2020 ha integrato l’articolo 103 comma 2 aggiungendo le seguenti parole “, ad eccezione dei documenti unici di regolarità contributiva in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 15 aprile 2020, che conservano validità sino al 15 giugno 2020” L’art. 81 del Decreto 34/2020 modificando l’art. 103 del decreto 18/2020 dispone che tutti i certificati, attestati, permessi, concessioni, autorizzazioni e atti abilitativi comunque denominati, compresi i termini di inizio e di ultimazione dei lavori di cui all’articolo 15 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 6 giugno 2001, n. 380, in scadenza tra il 31 gennaio 2020 e il 31 luglio 2020, conservano la loro validità per i novanta giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza, ad eccezione dei documenti unici di regolarità contributiva in scadenza tra il 31 gennaio 2020 ed il 15 aprile 2020, che conservano validità sino al 15 giugno 2020.

L’INPS con il messaggio 2103 ha ripreso la normativa; ma ha disposto che in ragione dei contenuti della previsione in esame, alle richieste di verifica della regolarità contributiva, pervenute a far data dal 16 aprile 2020, si applicano gli ordinari criteri

	<p>previsti dal D.M. 30 gennaio 2015 e dal D.M. 23 febbraio 2016.</p> <p>Contrariamente all'Istituto, coerentemente al testo della norma, si ritiene che i DURC in scadenza tra il 16/04/20 ed il 31/07/20 conservino la loro validità per i 90 giorni successivi alla dichiarazione di cessazione dello stato di emergenza.</p>	
<p>11. Art. 26 D.L. 18/2020</p>	<p>L'art. 26 del D.L. 18/2020 ha disposto misure urgenti per la tutela del periodo di sorveglianza attiva dei lavoratori del settore privato prevedendo al comma 5 che "in deroga alle disposizioni vigenti, gli oneri a carico del datore di lavoro, che presenta domanda all'ente previdenziale, e degli Istituti previdenziali connessi con le tutele di cui al presente articolo sono posti a carico dello Stato"</p> <p>Si sollecitano istruzione in merito alle modalità di richiesta di rimborso degli oneri.</p>	<p>In attesa di circolare.</p>
<p>12. LAVORATORI SPORTIVI</p>	<p>il DL 34/2020 all'art.98 (disposizioni in materia di lavoratori sportivi), consente la possibilità di accedere al trattamento di integrazione salariale alla categoria di lavoratori identificati come sportivi professionisti: I lavoratori dipendenti iscritti al Fondo pensione Sportivi Professionisti con retribuzione annua lorda non superiore a € 50.00,00 possono accedere al trattamento di integrazione salariale di cui all'articolo 22 del DL 18/2020</p>	<p>Trattandosi di rapporti di lavoro subordinato, la retribuzione annua lorda non superiore a € 50.000,00 è da intendersi come retribuzione imponibile ai fini previdenziali (e, come tale, al lordo delle ritenute previdenziali) ed è relativa all'ultimo anno solare trascorso: anno 2019 (1/1/2019-31/12/2019).</p>

	<p>convertito con modificazioni dalla L. 27/2020, limitatamente ad un periodo massimo di 9 settimane.</p> <p><u>Criticità rilevata:</u></p> <p>Ø il riferimento alla retribuzione annua lorda non superiore a € 50.000,00:</p> <p>a) è relativo al periodo 01/01-31/12 di quale anno? facendo riferimento alla posizione personale del lavoratore e comprendo per ipotesi anche due o più diversi datore di lavoro?</p> <p>b) è relativo al contratto di lavoro annuale che lo sportivo professionista ha in corso con il datore di lavoro che presenta domanda di cassa integrazione? (prendendo a esempio il contratto di lavoro dei calciatori professionisti di lega pro, lo stesso potrebbe essere stato attivato/sottoscritto dall'inizio della stagione sportiva es. 01/07/19-30/06/20 con retribuzione annuale concordata di € 50.000,00 oppure successivamente es. 01/11/19-30/06/20 con retribuzione annuale concordata di € 45.000,00: inferiore quest'ultima a € 50.000,00, ma superiore se riproporzionata ai mesi di lavoro. Inoltre detto lavoratore sportivo potrebbe cmq avere percepito nel periodo 01/01/19 – 31/10/19 retribuzione da altro datore di</p>	<p>Nella determinazione dei 50.000 euro annui concorrono le retribuzioni complessivamente percepite nell'anno 2019 da tutti i datori di lavoro con i quali lo sportivo professionista ha intrattenuto un rapporto di lavoro dipendente con obbligo di versamento di contribuzione al fondo pensioni sportivi professionisti.</p>
--	---	--

	<p>lavoro -altra squadra-, che complessivamente per l'anno 2019 gli determinerebbe una retribuzione annua lorda pari ad € 60.000,00);</p> <p>c) se poi l'individuazione della retribuzione lorda fosse invece riferito/riferibile all'anno in corso (2020) allora sarebbe sicuramente inattuabile perché non potremmo determinare cosa accadrà in futuro;</p> <p>d) è da considerare come imponibile fiscale o come retribuzione al lordo delle ritenute previdenziali?</p> <p>Soluzione prospettata: Si ritiene che il valore della retribuzione annua lorda non superiore € 50.000,00 sia da considerare al lordo delle ritenute previdenziali e che sia riferibile al contratto di lavoro annuale che lo sportiva professionista ha in corso con il datore di lavoro che presenta la domanda di cassa integrazione in deroga.</p> <p>Per identificare detto valore si potrebbe fare riferimento, oltre che ad un valore annuale, ad un valore "mensile": si potrebbe specificare che il valore della retribuzione lorda annua è identificabile, oltre che nel valore massimale annuo di € 50.000,00, in un valore di massimale mensile pari a € 4.166,67 lordi (50.000,00: 12). Ciò riallacciandosi alla circolare inps n. 20 del 10/02/2020 relativa ai trattamenti massimi di integrazione salariale che fa riferimento ad importi di retribuzione mensile per determinare le fasce di</p>	
--	---	--

	<p>applicazione dell'ammortizzatore sociale</p>	
<p>13. RETRIBUZIONE EDILIZIA: QUALI GLI ELEMENTI INTEGRABILI AI FINI DELLA DETERMINAZIONE</p>	<p>La disciplina sulla retribuzione integrabile ai fini CIGO, che diventa anche parametro per individuare l'appartenenza alla prima o seconda fascia di retribuzione, si rinviene nella circolare INPS n. 148/1994.</p> <p>Nella circolare si legge:</p> <p>E) Elementi integrabili della retribuzione</p> <p>Il trattamento di integrazione salariale da corrispondere va riferito agli emolumenti che sarebbero spettati nel corso della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa comprensivi di ogni variazione retributiva intervenuta.</p> <p>Gli elementi della retribuzione da considerare utili a tale fine, in linea di massima, sono tutti gli elementi retributivi assoggettati a contribuzione corrisposti con carattere di continuità e non collegati alla effettiva presenza al lavoro.</p> <p>Pertanto fra tutte le possibili indennità configurate dalla legge e dai contratti, o comunque astrattamente ipotizzabili, deve essere operata una bipartizione fra le indennità che non sono tecnicamente collegate alle prestazioni di lavoro (compensi forfettari, compensi mensili vari) ed indennità legate esclusivamente alla materiale ed effettiva prestazione di lavoro; le prime costituendo poste fisse della retribuzione rientrano tra gli elementi integrabili della stessa mentre le seconde non sono integrabili in quanto corrisposte solo in presenza dell'attività lavorativa.</p>	<p>Si devono essere incluse le somme corrispondenti a quelle versate alle Casse edili per ferie, gratifica natalizia e riposi annui, nonché il 15% delle somme corrispondenti a quelle versate alle Casse edili a carico del datore di lavoro e del lavoratore diverse da quelle predette.</p> <p>Si inoltra documento con le indicazioni ufficiali.</p>

La problematica suddetta impone, caso per caso, una indagine di fatto sulla natura e sulle modalità di erogazione di ogni singola indennità, per cui è necessario tenere presenti non solo le norme vigenti in materia ma anche la contrattazione collettiva. E' utile precisare che devono includersi tra gli elementi integrabili della retribuzione le quote di maggiorazione per ferie (32), gratifica natalizia ed eventuali mensilità aggiuntive.

Tra gli elementi integrabili della retribuzione vi rientrano le quote per ferie, gratifica natalizia ed eventuali mensilità aggiuntive, e comunque **"tutti" gli elementi che sarebbero spettati in caso di attività lavorativa ed assoggettati a contribuzione**, precisando che va tenuta presente non solo la normativa in vigore, ma anche il CCNL di riferimento.

QUESITO

Poiché nella circolare n. 148/1994 non si parla della quota relativa ai riposi annui, in quanto gli stessi sono stati introdotti ad ottobre del 2000,

si chiede conferma circa l'integrabilità di tutti e tre gli elementi integrabili della retribuzione edile versati alle casse edili, cosicché **per gli operai dell'edilizia devono inoltre essere incluse le somme corrispondenti a quelle versate alle Casse edili per ferie, gratifica natalizia e riposi annui, nonché il 15% delle somme corrispondenti a quelle versate alle Casse edili a carico del datore di lavoro**

	<p>e del lavoratore diverse da quelle predette:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la gratifica Natalizia: 10,00% • ferie 8,50% • riposi annui: <u>4,95%</u> <p style="text-align: right;">TOT 23,45%</p>	
<p>14. DETERMINAZIONE DEL TICKET DI LICENZIAMENTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE</p>	<p>In ipotesi di licenziamento di lavoratore "a chiamata", titolare di un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, si chiede quali siano le modalità di calcolo del ticket di licenziamento (contributo NASPI).</p> <p>Qualora dovuto, il contributo di accesso alla NASPI deve essere parametrato alla durata del contratto di lavoro oppure al numero dei giorni effettivamente lavorati?</p>	<p>In merito alla quantificazione del contributo ex art. 2, commi 31 - 35, della legge n. 92/2012, con la circolare n. 40 del 2020, al paragrafo 3.1, l'Istituto ha fornito istruzioni operative inerenti il computo dell'anzianità lavorativa ai fini del calcolo del c.d. ticket di licenziamento anche con riferimento alla tipologia di lavoro intermittente.</p> <p>La circolare, richiamando le disposizioni di cui all'art. 16, comma 2, del D.lgs n. 81/2015, chiarisce che l'anzianità aziendale afferente un rapporto di lavoro di tipo intermittente a tempo indeterminato, si determina considerando solo i giorni lavorati.</p> <p>La circolare n. 40\2020 precisa altresì che, ai fini dell'anzianità lavorativa,</p>

		<p>deve essere considerata come intera mensilità quella in cui la prestazione lavorativa si sia protratta per almeno 15 giorni.</p> <p>In relazione a quanto precede, per i lavoratori intermittenti - con o senza disponibilità - i periodi non lavorati non concorrono nel computo dell'anzianità aziendale.</p>
<p>15. Art. 2, l. n. 92/2012 DIRITTO E DECORRENZA AGEVOLAZIONE ASSUNZIONE NASPI IN ASSENZA DI PERIODO DI PREAVVISO LAVORATO</p>	<p>Ai sensi del comma 10-bis, dell'art. 2, l. n. 92/2012, "Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) di cui al comma 1 è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al venti per cento dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative".</p> <p>Questo premesso, si chiedono chiarimenti in merito alle condizioni di spettanza e decorrenza del contributo all'assunzione "NASPI" nell'ipotesi in cui il trattamento consegua alla cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento con erogazione dell'indennità di mancato preavviso oppure per giusta causa.</p>	<p>Con riferimento al quesito proposto, riguardante la possibilità di riconoscere l'incentivo all'assunzione pari al residuo della Naspi, previsto dall'art. 2, comma 10 bis, della legge n. 92/2012, per coloro i quali vengano assunti durante il periodo di preavviso, si fa presente quanto segue, alla luce di indicazioni formulate dal Ministero del Lavoro che, pur riferendosi all'art. 47, comma 4, del d. lgs. n. 81 del 2015, hanno fornito una ricostruzione unitaria e sistematica dell'ambito di applicazione dell'incentivo in trattazione.</p> <p>La circolare n. 108 del 14/11/2018, al riguardo, ha già recepito la suddette indicazioni, che per la loro natura, devono ritenersi di portata generale, valevole per tutte le assunzioni di soggetti beneficiari di indennità di disoccupazione, non solo con esclusivo riferimento alle assunzioni con contratto di</p>

	<p>In tali casi, come precisato dalla circolare INPS n. 94/2015, la NASpl spetta a decorrere:</p> <p>1. dall'ottavo giorno successivo alle date di fine dei periodi di mancato preavviso del paragrafo 2 (data di fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso ragguagliato a giornate), qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge;</p> <p>2. dall'ottavo giorno successivo alla data di cui al punto f) del paragrafo 2.6 (trentesimo giorno successivo alla data di cessazione a seguito di licenziamento per giusta causa), qualora la domanda sia stata presentata entro l'ottavo giorno; dal giorno successivo alla presentazione della domanda qualora questa sia presentata successivamente all'ottavo giorno ma, comunque, nei termini di legge.</p> <p>Nei summenzionati casi, qualora il lavoratore abbia correttamente inoltrato domanda NASPI, ma venga assunto da un nuovo datore di lavoro durante i trenta giorni successivi alla data di licenziamento per giusta causa oppure durante i periodi di preavviso (indennizzati), il datore di lavoro avrà comunque diritto al contributo all'assunzione?</p> <p>In caso di risposta affermativa, da quando decorrerà il contributo all'assunzione? Dal giorno di assunzione oppure dal giorno in cui sarebbe effettivamente iniziato a decorrere il trattamento Naspi?</p>	<p>apprendistato professionalizzante.</p> <p>In particolare, ai fini della legittima fruizione del beneficio di cui all'art. 2, comma 10 bis, della legge n. 92 del 2012, è necessario che l'assunzione si riferisca ad un lavoratore che sia in concreto titolare di NASpl, con ciò intendendosi il lavoratore che sia percettore del trattamento in parola. Viceversa, nel caso in cui il lavoratore assunto abbia soltanto inoltrato istanza di concessione della NASpl, senza che quest'ultima sia stata erogata, devono ritenersi insussistenti i presupposti per l'applicazione dell'incentivo di cui all'art. 2, comma 10 bis, della legge n. 92 del 2012.</p> <p>Ne discende che, nel corso del cd periodo di carenza, il datore di lavoro che proceda all'assunzione di un lavoratore che ancora non abbia percepito l'indennità di disoccupazione, pur avendo presentato la relativa domanda, non ha diritto all'incentivo all'assunzione.</p> <p>Alla luce di quanto detto, anche nel periodo di preavviso non lavorato, il beneficio di cui all'art. 2, comma 10 bis, della legge n. 92 del 2012, è parimenti</p>
--	--	---

		<p>insuscettibile di applicazione.</p> <p>Sulla questione saranno comunque instaurate dei confronti con il Ministero del lavoro al fine di comprendere se detta posizione possa ritenersi definitivamente avvalorata.</p>
<p>16. Art. 31, d. lgs. n. 150/2015 INOLTRO TARDIVO UNILAV E DIRITTO ALLE AGEVOLAZIONI</p>	<p>L'art. 31, d. lgs. n. 150/2015, detta i principi generali di fruizione degli incentivi alle assunzioni.</p> <p>Secondo il comma 3, dell'art. 31, "l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione".</p> <p>Si chiede se, qualora in occasione dell'invio del modello unificato Lav vi sia un mero errore materiale nella indicazione della tipologia di rapporto di lavoro (ad es. Apprendistato anziché tempo indeterminato standard), l'annullamento (oltre i 5 giorni concessi per la rettifica della comunicazione) e il nuovo inoltro del modello Unilav a scopo di rettifica possa precludere il godimento delle agevolazioni per il periodo dal momento della instaurazione del rapporto alla nuova comunicazione.</p> <p>Si evidenzia nel caso esemplificato che non vi sarebbe alcuna modifica contrattuale del rapporto di lavoro in essere, dovendosi soltanto procedere alla correzione di un errore materiale.</p>	<p>Come chiarito dalla circolare INPS n. 137/2012, al punto 1.5, in caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio. Pertanto, si conferma che l'eventuale decurtazione dell'agevolazione per l'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria, non può riguardare le ipotesi in cui l'unilav originario era stato inviato nei termini e successivamente venga inviato un unilav di rettifica.</p>

17. Art. 2, comma 1, del D.M. 30 gennaio 2007 - TFR, FONDO DI TESORERIA E FONDO DI GARANZIA

Ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.M. 30 gennaio 2007, il Fondo di Tesoreria è deputato ad erogare il trattamento di fine rapporto e le relative anticipazioni secondo le consuete modalità di cui all'art. 2120 c.c., in riferimento alla quota maturata dal dipendente a far data dal 1° gennaio 2007.

Si intende conoscere i profili di illegittimità riguardo il comportamento dell'azienda che, in occasione della cessazione di un rapporto di lavoro, proceda al conguaglio delle prestazioni per la quota parte di TFR di competenza del Fondo di Tesoreria senza erogare il relativo Trattamento di fine rapporto al lavoratore, al contempo, sottoscrivendo con lo stesso un accordo di rateazione di tali spettanze.

Inoltre, nel caso in cui, a seguito dell'operazione fraudolenta di conguaglio il datore di lavoro non eroghi il TFR, alla luce dell'esonero del contributo ex art. 2 L. 297/82 (Fondo di Garanzia) a seguito versamenti al Fondo di Tesoreria, si chiede se al lavoratore sia in ogni precluso il ricorso al Fondo di garanzia.

Per quanto attiene alla possibilità per il datore di lavoro di conguagliare l'intero importo di spettanza del lavoratore e di procedere all'erogazione rateale dello stesso, si ritiene che tale modalità non è possibile in quanto si tratta di prestazione previdenziale, per la quale, secondo la regola generale, non è prevista la modalità di erogazione rateale.

D'altra parte, la modalità rateale costituirebbe, di fatto, un'elusione della regola secondo la quale il datore di lavoro non può conguagliare la prestazione qualora l'importo di questa ecceda la capienza della denuncia del mese di erogazione della prestazione stessa.

In sostanza, questa disposizione è volta ad impedire che la prestazione erogata possa determinare un credito (contributivo) per l'azienda; situazione che si verrebbe comunque a creare qualora il datore rateizzasse la prestazione di spettanza del lavoratore.

Per altro, la necessità di rateizzare sembrerebbe determinata (unicamente) dalla necessità del datore di lavoro di approvvigionarsi di

		<p>liquidità monetaria. Infatti, ove così non fosse, vi è la possibilità di accedere al pagamento diretto (ove sussista l'incapienza).</p> <p>In relazione alla seconda questione posta con il quesito, si osserva quanto segue.</p> <p>I datori di lavoro tenuti all'obbligo contributivo a Fondo di Tesoreria sono esonerati, in ragione del TFR maturando conferito al Fondo, dal versamento del contributo di finanziamento del Fondo di Garanzia - pari allo 0,20% (0,40% per i dirigenti industriali) – ex art. 10, comma 2, D.lgs. n. 252/2005, in vigore da gennaio 2007.</p> <p>Si ritiene che quanto previsto dalla normativa sopra richiamata non esclude la copertura assicurativa del Fondo di Garanzia in quanto si tratta di un esonero dal versamento contributivo e non di esclusione della sussistenza dell'obbligo.</p> <p>Pertanto, qualora il datore di lavoro conguagli le quote di TFR versate al Fondo di Tesoreria e non eroghi la relativa prestazione al lavoratore, quest'ultimo potrà richiedere l'intervento del Fondo di Garanzia, fermo restando quanto precisato con il</p>
--	--	--

		messaggio n. 2057/2012.
<p>18. Legge n. 236/93, art. 4, comma 3 INCENTIVO LAVORATORI IN CIGS - Articolo 24-bis del D.lgs n. 148/2015. Assegno di ricollocazione per i titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS)</p>	<p>La legge n. 236/93, all'art. 4, comma 3, prevede che in caso di assunzione, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, di lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi, il datore di lavoro ha diritto ad un incentivo contributivo che consiste nella riduzione dell'aliquota contributiva nella misura pari a quella prevista per gli apprendisti, per un periodo di 12 mesi</p> <p>Lavoratori sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie dell'intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi</p> <p>Diversamente, previo accordo di ricollocazione ai sensi dell'articolo 24-bis del D.lgs n. 148/2015, l'impianto normativo, novellato attraverso un'integrazione apportata al D.lgs n. 148/2015, prevede, inoltre, la concessione di una serie di misure in favore dei lavoratori cassaintegrati che, durante la fruizione del servizio intensivo, accettino una nuova offerta di lavoro; in particolare, gli interessati possono beneficiare di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che avrebbero ancora percepito, se non si fossero occupati.</p> <p>Anche il datore di lavoro che provvede ad effettuare l'assunzione può contare su una agevolazione contributiva, avendo la legge previsto un esonero, nella misura del 50%, degli oneri contributivi complessivi a suo carico - esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL - nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro annui, rivalutabile sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.</p> <p>Si chiede se i due benefici siano compatibili e cumulabili.</p>	<p>L'art. 4, comma 3, del d.l. n. 148/1993 prevede che, ai datori di lavoro, comprese le società cooperative di produzione e lavoro, che non abbiano nell'azienda sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'articolo 1 della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale, che assumano a tempo pieno e indeterminato lavoratori o ammettano soci lavoratori che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno tre mesi, anche non continuativi, dipendenti da imprese beneficiarie da almeno sei mesi dell'intervento, sono concessi i benefici di cui all'articolo 8, comma 4, della legge 23 luglio 1991, n. 223, calcolati nella misura ivi prevista, ridotta di tre mesi, sulla base dell'età del lavoratore al momento dell'assunzione o ammissione.</p> <p>Per un periodo di dodici mesi, inoltre, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25, e</p>

	<p>In caso di risposta affermativa secondo quali modalità.</p>	<p>successive modificazioni, ferma restando la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori. Come è noto, il richiamato articolo 8, comma 4, della L.223/1991 risulta essere stato abrogato dalla legge n. 92/2012 a decorrere dal 1° Gennaio 2017.</p> <p>Pertanto, è ancora possibile riconoscere la riduzione dei contributi a carico del datore di lavoro nella misura prevista per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi, ma non è più possibile, essendo stato abrogato l'istituto della mobilità e degli incentivi ad essa collegati, riconoscere il beneficio economico, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, ridotta di tre mesi in base all'età del lavoratore al momento dell'assunzione.</p> <p>Per i lavoratori cassaintegrati che, durante la fruizione del servizio intensivo, accettino una nuova offerta di lavoro, si fa, inoltre, presente che con la legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono state apportate delle modifiche alla disciplina dell'assegno di ricollocazione che, dal 1° gennaio 2018, è stato esteso, a determinate condizioni, ai titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS). La citata legge, integrando il D.lgs 14 settembre 2015, n. 148, ha previsto, per il datore di lavoro che provvede ad effettuare l'assunzione di lavoratori beneficiari dell'assegno di</p>
--	--	---

		<p>ricollocazione, la possibilità di beneficiare di una agevolazione contributiva, consistente in un esonero pari al 50%, degli oneri contributivi complessivi a carico datoriale, esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 4.030 euro annui, rivalutabile sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati.</p> <p>Il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati.</p> <p>La sua durata è pari a dodici mesi nel caso di assunzioni a tempo determinato e a diciotto mesi nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato. Nelle ipotesi in cui, nel corso del suo svolgimento, il rapporto di lavoro a tempo determinato venga trasformato in un contratto a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori sei mesi.</p> <p>Tale agevolazione è compatibile con il c.d. "bonus rioccupazione", previsto in favore dei titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) che si rioccupano durante il periodo di erogazione dell'assegno di ricollocazione (AdRCIGS), consistente in un contributo economico di entità pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato altrimenti corrisposto al lavoratore se non si fosse rioccupato.</p>
--	--	--

		<p>Con riferimento all'agevolazione contributiva prevista dall'art. 24 bis, comma 6, sopra citato, si precisa che è di imminente pubblicazione la circolare disciplinante le modalità di fruizione. La suddetta agevolazione è cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione datoriale effettivamente dovuta.</p>
<p>19. Art. 47, d. lgs. n. 81/2015 Apprendistato di riqualificazione</p>	<p>Ai sensi del comma 4, art. 47, d.lgs. n. 81/2015, "Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge".</p> <p>Si chiede conferma della legittimità dell'assunzione di un lavoratore over 30 con apprendistato di riqualificazione anche qualora quest'ultimo percepisca un trattamento NASPI in seguito a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo oppure in seguito alla scadenza di un contratto a termine con lo stesso datore di lavoro che procede alla sua assunzione con un nuovo rapporto di apprendistato.</p> <p>Dalla lettura della norma, nulla osta a che si possa procedere nel senso sopra esemplificato, ferma restando la correttezza del nuovo inquadramento e della riqualificazione in apprendistato.</p>	<p>Si conferma che non esistono clausole ostative al riconoscimento del particolare regime contributivo nelle ipotesi di assunzione di un lavoratore over 30 con apprendistato di riqualificazione, qualora quest'ultimo percepisca un trattamento NASPI in seguito a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo oppure in seguito alla scadenza di un contratto a termine con lo stesso datore di lavoro che procede alla sua assunzione. Si rileva, al riguardo, che, se da un punto di vista formale non esistono preclusioni alle ipotesi descritte, qualora l'Istituto dovesse accertare l'intento elusivo della manovra, finalizzato al solo riconoscimento di un regime contributivo di maggior favore, l'agevolazione potrà essere disconosciuta.</p> <p>D'ultimo, si precisa che la finalità dell'agevolazione è quella di procedere all'assunzione ai fini della "qualificazione o riqualificazione professionale". Pertanto, ai fini del legittimo riconoscimento dell'agevolazione, si ritiene</p>

		<p>che debba darsi rilievo anche all'effettiva possibilità di riqualificazione del lavoratore.</p>
<p>20. art. 1, comma 104, 105 della Legge di Bilancio 2018 - INCENTIVO STRUTTURALE</p>	<p>L'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (di seguito, anche "Legge di Bilancio 2018"), ha introdotto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in relazione alle nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti effettuate a partire dal 1° gennaio 2018, allo scopo di promuovere forme di occupazione giovanile stabile.</p> <p>Fra le condizioni per il godimento del beneficio in questione è previsto che:</p> <p>c) l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva (cfr. art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018).</p> <p>d) il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta, infatti, come previsto dal comma 105 della norma in trattazione, la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.</p> <p>Ciò premesso, si chiede se il licenziamento per superamento del periodo di comporto intervenuto nei sei mesi prima l'assunzione per la quale si intende godere dell'esonero oppure nei sei mesi successivi integri i divieti di cui ai commi 104 e 105, art. 1, Legge di bilancio. In assenza di precisazioni, infatti, la domanda è</p>	<p>In base alla ratio ispiratrice del Jobs Act, il licenziamento per superamento del periodo di comporto è una fattispecie particolare di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Tale ricostruzione risulta avallata anche da costante giurisprudenza. Segnatamente, a parere della Suprema Corte, ai licenziamenti per superamento del periodo di comporto, dei quali sia accertata l'illegittimità, non può applicarsi il rimedio della reintegrazione, che è un'eccezione limitata a casi specificamente individuati, bensì il solo indennizzo (come, appunto, nei casi di licenziamento per g.m.o.).</p> <p>Anche le più recenti sentenze della Suprema Corte di Cassazione (8707/2016 e 284/2017) fanno espressamente riferimento al consolidato orientamento di legittimità secondo cui tale licenziamento è assimilabile ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Pertanto, in assenza di indicazioni in senso contrario, ai fini della spettanza dell'incentivo di cui all'art. 1, comma 100 e ss. della Legge di Bilancio 2018, deve ritenersi che il licenziamento per superamento del periodo di</p>

	<p>doverosa in considerazione della qualificazione della fattispecie che, secondo certa dottrina e giurisprudenza, è riconducibile a quella del licenziamento per g.m.o. genericamente richiamato dalle norme citate.</p> <p>Al di là del dato letterale, l'interpretazione sistematica della formula di legge dovrebbe militare in senso favorevole all'ammissibilità dell'esonero. Con l'ulteriore richiamo alle procedure di licenziamento collettivo, di cui alla legge 23 luglio 1991, n. 223, infatti, i licenziamenti per g.m.o. integranti il divieto di godimento del beneficio, dovrebbero essere quelli conseguenti ad operazione di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro.</p>	<p>comporto, intervenuto nei sei mesi precedenti l'assunzione per la quale si intende godere dell'esonero oppure nei sei mesi successivi, integri una condizione ostativa alla fruibilità del beneficio.</p>
<p>21. Retribuzione Imponibile – Liberalità – Mance</p>	<p>Alla luce delle disposizioni in tema di armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione della normativa fiscale e previdenziale concernente i redditi da lavoro dipendente, in particolare delle disposizioni in materia di determinazione della retribuzione da assoggettare a contribuzione ai fini pensionistici, si chiedono chiarimenti circa il regime delle mance concesse a titolo di liberalità al personale di servizio nel settore della ristorazione.</p> <p>Per la corretta determinazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali si chiede:</p> <p>a) se la mancia è lasciata, a titolo di liberalità, in contanti dal cliente direttamente al personale di servizio sia esclusa da assoggettamento a contribuzione. In caso di risposta contraria, si chiede di conoscere quali siano le modalità di calcolo e di versamento della contribuzione.</p> <p>b) se la mancia è lasciata, a titolo di liberalità, dal cliente attraverso pagamento con carta di credito (in aggiunta al conto) e poi consegnata al cameriere da parte del titolare del ristorante, è sempre possibile escludere tale importo dalla base imponibile? In caso contrario, quali sono gli importi integranti</p>	<p>Si ricorda che il D.lgs. n. 314/1997, novellando l'art. 12 della L. n. 153/1969, ha introdotto il principio della unificazione della retribuzione imponibile fiscale e previdenziale, stabilendo espressamente che l'assoggettamento al prelievo contributivo dei redditi di lavoro dipendente avvenga sulla medesima base determinata a fini fiscali a norma dell'art. 51 dello stesso T.U.I.R., salvo alcune deroghe dettate dalla diversa natura del prelievo o ispirate da considerazioni d'ordine generale in materia di politica previdenziale. Ai sensi del citato art. 51 "il reddito dal lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo di imposta anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro".</p> <p>Al riguardo, la giurisprudenza di legittimità</p>

	<p>la retribuzione imponibile? E' possibile considerare la mancia come un importo comprensivo dell'intera aliquota contributiva (anche della quota a carico del datore di lavoro)?</p>	<p>ha a più riprese evidenziato come il concetto di retribuzione imponibile ai fini assicurativi e previdenziali, rimanendo svincolato, per espressa previsione legislativa, dal criterio di impronta civilistica di rigida corrispondenza con la prestazione lavorativa, risulta comprensivo di tutte le attribuzioni patrimoniali e degli introiti aventi causa nel rapporto di lavoro in senso lato, nel senso che l'esistenza del rapporto di lavoro costituisce il necessario presupposto per la loro percezione da parte del lavoratore subordinato (fra le tante, ex plurimis, sent. Corte di Cass. 27 nn. 1224/2012 e 8140/1999).</p> <p>In tal senso, l'Istituto con il messaggio n. 8161/2007 ha segnalato che la Corte di Cassazione con la sentenza n. 5698/07, condividendo le argomentazioni svolte dalla difesa dell'INPS e confermando l'orientamento espresso dalla precedente decisione n. 6238/06, ha statuito l'assoggettamento, ai fini contributivi, delle "mance" dei croupiers nella misura del 75% in quanto "tecnica seguita dal legislatore di definire in termini generali la nozione di reddito di lavoro dipendente (comune ai fini fiscali e contributivi) e di prevedere poi specifiche ipotesi di esclusione deve logicamente desumersi che i redditi indicati come esclusi rientrano nella nozione generale, atteso che, diversamente opinando, non vi sarebbe alcuna necessità di prevedere l'esclusione". In</p>
--	--	--

		<p>altre parole, proprio la previsione secondo la quale il 25% delle mance percepite dai croupiers non concorre a formare il reddito, "conferma che trattasi di una eccezione, prevista dalla legge, alla regola generale che le mance concorrano in generale a formare il reddito e che siano, negli altri casi rispetto a quelle dei croupiers, interamente soggette a tassazione" (cfr. CTR Sardegna Cagliari n. 305/2015).</p> <p>La prassi dell'Istituto in materia, inoltre, è conforme a quella adottata dal Ministero delle finanze con la circolare 326/1997, recepita con circolare Inps n. 263/1997, la quale al punto 2.1 prevede che tra le somme e valori che sono soggetti ad imposizione, in quanto riconducibili al rapporto di lavoro, sono ricomprese "le mance, nella integrale misura corrisposta, salvo che per i croupiers, per i quali è stata mantenuta la riduzione della base imponibile del 25%".</p> <p>Tale soluzione si fonda sulla corretta interpretazione della normativa applicabile alla fattispecie ed in particolare di quella introdotta dal D.Lsg. n. 314/1997, che ha stabilito, mediante il rinvio all'art.46, comma 1, TUIR, che la base imponibile sia agli effetti fiscali che contributivi è il reddito che deriva da un rapporto di lavoro subordinato.</p> <p>Con la conseguenza che la maggiore ampiezza del concetto di derivazione dal</p>
--	--	---

		<p>rapporto di lavoro rispetto a quello di retribuzione impone l'assoggettamento a contribuzione di tutti gli introiti, in denaro o natura, che si legano casualmente con il rapporto di lavoro, compresi quelli corrisposti da soggetti terzi rispetto al rapporto di lavoro.</p> <p>Pertanto, con riferimento ai quesiti posti occorre evidenziare innanzitutto che nessuna distinzione può essere fatta con riguardo alla modalità di erogazione della mancia (contanti o pagamento elettronico) rispetto alla sua totale assoggettabilità. Inoltre, essendo tali liberalità interamente riconducibili al reddito da lavoro dipendente, esse dovranno soggiacere all'ordinario prelievo contributivo sull'importo lordo corrisposto (che non è comprensivo della ritenuta previdenziale a carico del datore di lavoro) con le consuete modalità e ripartizioni tra datore di lavoro e lavoratore.</p>
<p>22. PART TIME VERTICALE CICLICO</p>	<p>Nel caso di un part time verticale dove il dipendente lavora a tempo pieno 6 mesi l'anzianità contributiva matura solo per 26 settimane, mentre un part time orizzontale che lavora al 50% matura 52 settimane, si chiede se sia possibile prevedere un correttivo anche alla luce della sentenza del tribunale di Bergamo 10/10/2019 n.608 e 611 "anche i periodi non lavorati contano per l'anzianità contributiva"</p> <p>L'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale allegato alla direttiva n. 97/81/CE individua alla clausola 1 le finalità dello stesso nella promozione della «soppressione delle discriminazioni nei confronti dei lavoratori a tempo parziale e</p>	<p>Con riferimento alla disciplina previdenziale del part time verticale e/o ciclico, si riepilogano le fonti normative attualmente vigenti e che non consentono all'Istituto di riconoscere per le gestioni private, per il periodo di lavoro svolto con contratto part time di tipo verticale e/o ciclico, l'accredito pieno delle settimane di contribuzione.</p>

	<p>di migliorare la qualità del lavoro a tempo parziale» nonché lo «sviluppo del lavoro a tempo parziale su base volontaria». Alla clausola 4 precisa poi il contenuto del principio di non discriminazione statuendo che «per quanto attiene alle condizioni di impiego, i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive».</p>	<p>Come noto, l'art. 7 del D.lgs. 15 giugno 2015 n. 8 stabilisce che il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere in trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. Detto lavoratore, pertanto, ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.</p> <p>Con particolare riferimento alla disciplina previdenziale, l'art. 11 c. 4 del citato D.lgs. 81/2015 prevede che “nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione si computa per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale”.</p> <p>Nel decreto legislativo citato non sono, invece, rinvenibili specifiche disposizioni in materia di calcolo dell'anzianità contributiva ai fini dell'acquisizione del diritto a pensione nei rapporti di lavoro a tempo parziale, sicché la materia risulta a tutt'oggi regolata</p>
--	---	---

		<p>dalla disciplina di carattere generale in materia di accreditamento dei requisiti per il diritto a pensione di cui all'art. 7 decreto legge 12 settembre 1983 n. 463, convertito con modificazioni dalla legge 11 novembre 1983 n. 638 e s.m.i.</p> <p>Detto articolo recita: "1. Il numero dei contributi settimanali da accreditare ai lavoratori dipendenti nel corso dell'anno solare, ai fini delle prestazioni pensionistiche a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, per ogni anno solare successivo al 1983 e' pari a quello delle settimane dell'anno stesso retribuite o riconosciute in base alle norme che disciplinano l'accREDITamento figurativo, sempre che risulti erogata, dovuta o accreditata figurativamente per ognuna di tali settimane una retribuzione non inferiore al 30% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1 gennaio dell'anno considerato. A decorrere dal periodo di paga in corso alla data del 1 gennaio 1984, il limite minimo di retribuzione giornaliera, ivi compresa la misura minima giornaliera dei salari medi convenzionali, per tutte le contribuzioni dovute in</p>
--	--	---

		<p>materia di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore al 7,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1 gennaio di ciascun anno.</p> <p>2. In caso contrario viene accreditato un numero di contributi settimanali pari al quoziente arrotondato per eccesso che si ottiene dividendo la retribuzione complessivamente corrisposta, dovuta o accreditata figurativamente nell'anno solare, per la retribuzione di cui al comma precedente. I contributi così determinati, ferma restando l'anzianità assicurativa, sono riferiti ad un periodo comprendente tante settimane retribuite, e che hanno dato luogo all'accREDITAMENTO figurativo, per quanti sono i contributi medesimi risalendo a ritroso nel tempo, a decorrere dall'ultima settimana lavorativa o accreditata figurativamente compresa nell'anno.</p> <p>3. Le disposizioni di cui ai precedenti commi si applicano per i periodi successivi al 31 dicembre 1983 ai fini del diritto alle prestazioni non pensionistiche, per le quali è previsto un requisito</p>
--	--	---

		<p>contributivo a carico dell'Istituto nazionale della previdenza sociale.”</p> <p>Si precisa, altresì, che successivamente, ai sensi dell'art. 1, comma 2, legge n. 389/1989 con effetto dal 1° gennaio 1989 la percentuale di cui all'art. 7, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, è elevata a 40. A decorrere dal periodo di paga in corso alla data del 1° gennaio 1989, la percentuale di cui al secondo periodo del predetto comma è fissata a 9,50.</p> <p>La modalità di calcolo dell'anzianità contributiva ai fini pensionistici non può quindi che riferirsi ai periodi in cui vi sia stato effettivo svolgimento dell'attività lavorativa con corresponsione della retribuzione e della contribuzione previdenziale mentre i periodi non lavorati (privi di retribuzione e quindi di versamento di contributi previdenziali) non vengono valutati né ai fini del diritto a pensione né per la misura della pensione stessa.</p> <p>L'applicazione della sopra richiamata disciplina ai rapporti di lavoro a tempo parziale verticale o di tipo</p>
--	--	---

		<p>ciclico comporta che le settimane che ricadono nei periodi di esonero dell'attività lavorativa, non essendo coperte da versamenti contributivi, non vengono considerate nel calcolo dell'anzianità contributiva necessaria per acquisire il diritto a pensione.</p> <p>La "settimana retribuita" risulta essere, pertanto, il parametro di misurazione del valore temporale accreditabile in estratto conto, pur se temperato dal rinvio al rispetto del minimale.</p> <p>Posto che la settimana si considera retribuita anche in presenza della prestazione limitata ad un solo giorno, in caso di part time verticale, qualora la ripartizione tra lavorato e non lavorato sia improntata a periodi più ampi che sette giorni, la settimana può rivelarsi totalmente non retribuita. Diversamente appare "retribuita" quella con un solo giorno lavorato.</p> <p>La circostanza che si tratti di previsione di carattere generale trova conferma nel fatto che è stato con norma speciale, e precisamente con l'art. 8 della legge 29 dicembre 1988 n.55, letto in combinato disposto con il D.P.C.M. n. 117/1989, che il legislatore ha adottato un'eccezione alla disciplina</p>
--	--	---

		<p>sopra citata (per i lavoratori con IVS in una delle casse ex Inpdap, oppure iscritti a Fondi Speciali FS o ex Ipost - posto che le descritte gestioni beneficiano delle norme di accredito dell'anzianità contributiva e di calcolo della prestazione pensionistica proprie dei dipendenti pubblici -).</p> <p>Per i lavoratori citati, infatti, ai sensi del comma 2 dell'art. 8 "Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine servizio, gli anni di servizio ad orario ridotto sono da considerarsi utili per intero".</p> <p>Analoga previsione non è rinvenibile per le altre Gestioni contributive.</p> <p>Si segnala, infine, che l'Istituto ha, da tempo, segnalato al Ministero del Lavoro l'esigenza di un intervento normativo in materia al fine di interrompere l'ormai dilagante orientamento giurisprudenziale, originato dalle sentenze della Corte di Giustizia Europea, Sez. II, 10 giugno 2010 nn.395/08 e 396/08, che vede soccombente l'INPS in tutti i casi di mancato riconoscimento integrale di anzianità contributiva nel tempo non lavorato a</p>
--	--	---

		<p>motivo di part time e verticale ciclico.</p> <p>La proposta emendativa auspicata è volta a ricondurre ad uniformità la disciplina di valutazione dell'anzianità assicurativa per il diritto a pensione nel rapporto di lavoro part time in tutte le gestioni previdenziali, mantenere il riferimento al minimale settimanale e limitare gli effetti di tale riconoscimento facendolo decorrere dall'entrata in vigore della norma in argomento subordinandolo, nel caso di contratti part time esauriti prima dell'entrata in vigore della stessa, alla domanda degli interessati.</p>
23. SUGGERIMENTI/IMPLEMENTAZIONI	<p>Si chiede di prevedere un controllo in automatico del massimale di contribuzione in base all'anzianità contributiva ai sensi della legge 335/95. Inserire alert forzabile eviterebbe errori ricorrenti.</p>	<p>Aree procedure operative – In realizzazione</p>
24. POSSIBILITA' DI RICORSO ALLA CIGO CON ALTERNAZA DI CAUSALI "CRISI DI MERCATO / COVID19 NAZIONALE"	<p>In forza dell'art. 68 del D.l. "Rilancio", il trattamento ordinario di integrazione salariale e l'assegno ordinario con causale "COVID19 nazionale" possono essere richiesti dai datori di lavoro beneficiari per una durata massima di diciotto settimane così suddivise:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quattordici settimane fruibili per periodi decorrenti dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020; l'incremento delle ulteriori cinque settimane è previsto per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata di nove settimane; 	<p>Si, le aziende e i datori di lavoro possono, fruite le settimane previste per evento COVID, fare ricorso agli ammortizzatori sociali ordinari, utilizzando la CIGO con causale "situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa/crisi di mercato".</p>

	<p>- quattro settimane fruibili per i periodi decorrenti dal 1° settembre 2020 al 31 ottobre 2020, ai sensi dell'art. 22-ter del d.l. "Cura Italia", nell'ambito delle misure di rafforzamento della tutela occupazionale.</p> <p>In considerazione di quanto sopra, la maggioranza dei datori di lavoro si troverà a dover gestire un periodo di "buco" durante il quale, pur essendocene la necessità (da giugno ad agosto 2020), non potrà fare ricorso all'ulteriore trattamento di 4 settimane.</p> <p>In tali casi, si chiede se le aziende e i datori di lavoro possano fare ricorso agli ammortizzatori sociali ordinari, alternando la CIGO con causale "situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa/crisi di mercato" con quella per "Covid19 nazionale".</p> <p>Nello specifico, si chiede se sia compatibile fare seguire ad un periodo di CIGO o ASSEGNO ORDINARIO (per situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa/crisi di mercato nei mesi di giugno, luglio e agosto), la richiesta di CIGO COVID19 nazionale per 4 settimane a partire da settembre.</p>	
<p>25. CONDIZIONE DI CONCESSIONE DELLA PROROGA DI ULTERIORI 5 SETTIMANE DI CIGO PER COVID19 NAZIONALE</p>	<p>In forza dell'art. 68 del D.l. "Rilancio", nell'arco temporale decorrente dal 23 febbraio 2020 al 31 agosto 2020; l'incremento delle ulteriori cinque settimane di CIGO per COVID19 è previsto per i soli datori di lavoro che abbiano interamente fruito il periodo precedentemente concesso fino alla durata di nove settimane.</p> <p>A tal fine, si chiede se sia imprescindibile la fruizione effettiva totale delle prime nove settimane concesse dall'art. 19, d.l. "Cura Italia", prima di poter richiedere le ulteriori 5 settimane di CIGO COVID19. In altre parole, si chiede se sia legittima la richiesta di ulteriori 5 settimane anche se, parte delle nove settimane di CIGO siano state richieste ma non siano state effettivamente fruito dall'azienda.</p>	<p>Possono accedere alle 5 settimane i datori di lavoro che abbiano fruito delle 9. Sarà prevista la possibilità di poter chiedere, con unica domanda, il residuo delle 9 settimane + le ulteriori 5.</p>

	<p>Inoltre, nel caso in cui residuino periodi di CIGO (relativi alle prime nove settimane) si chiede se sia possibile inoltrare un'unica richiesta di CIGO per COVID19 che ne tenga conto in aggiunta alle ulteriori 5 settimane concesse dal d.l. "Rilancio".</p>	
<p>26. CIG in deroga e procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto</p>	<p>La circolare 47 del 28/03/2020 al punto F) Cassa Integrazione in deroga cita</p> <p>In merito agli accordi sindacali previsti dal comma 1 dell'articolo 22 del decreto-legge in esame, si specifica che i datori di lavoro con dimensioni aziendali fino ai 5 dipendenti sono esonerati dall'accordo, mentre per dimensioni aziendali maggiori, la cassa integrazione in deroga sarà autorizzata dalle Regioni e Province autonome previo accordo, raggiunto anche in via telematica, con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per i datori di lavoro. Si considera, altresì, esperito l'accordo di cui all'art. 22, comma 1, con la finalizzazione della procedura di informazione, consultazione ed esame congiunto di cui all'articolo 19, comma 1.</p> <p>Si chiede, se anche per la CIG in deroga, relativamente ai datori di lavoro con più di 5 dipendenti, sia sufficiente effettuare la procedura di informazione con successiva consultazione, senza dover addivenire necessariamente ad un accordo, e se deve essere data comunicazione all'INPS dell'esecuzione di tali adempimenti.</p>	<p>L'Istituto si riserva la risposta in esito all'analisi dell'accordo. Verrà riproposto al Ministero il testo della norma.</p>