

NOTIZIARIO N. 28 - 28 LUGLIO 2023

AMBIENTE E SICUREZZA



CONAI: rimborso straordinario del contributo ambientale per le imprese colpite dai fenomeni alluvionali di maggio 2023.

pag. 3

- ◆ CONAI: variazione dei valori del contributo ambientale sugli imballaggi in carta, vetro e legno. pag. 6
- ◆ Protocollo INAIL – Confimi Industria: pubblicazione documento tecnico sanificazione post pandemia. pag. 7

FINANZA AGEVOLATA



Incentivi per le aziende – Parco Agrisolare 2023.

pag. 8

- ◆ Contributo straordinario alle imprese – partono i ristori: Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna. pag. 11
- ◆ Pubblicate le FAQ – ristoro per danni alluvionali: Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna. pag. 14

FISCALE



“Rinuncia agevolata” alle liti tributarie in cassazione in cui è parte il fisco: vademecum dell’Agenzia delle Entrate.

pag. 15

SINDACALE E PREVIDENZIALE



Decreto alluvione: istruzioni INAIL sul durc on line e sulla sospensione degli adempimenti, dei versamenti dei premi, della notifica dei verbali unici di accertamento e notificazione, del pagamento in misura ridotta delle sanzioni amministrative.

pag. 17



Incentivo alle assunzioni a tempo indeterminato di under 30, che non lavorano/studiano e sono iscritti al programma garanzia giovani, effettuate da giugno a dicembre 2023: istruzioni INPS.

pag. 28

- ◆ Ccnl Confimi Industria Meccanica: gli strumenti di «welfare», del valore di 200 euro, sono da mettere a disposizione dei lavoratori entro il 1° settembre 2023. pag. 45
- ◆ Rischi lavorativi da esposizione ad alte temperature: vademecum ministeriale. pag. 47
- ◆ Prestiti ai dipendenti e modalità per determinare il reddito di lavoro. pag. 58
- ◆ Congedo parentale/di paternità obbligatorio, permessi per disabilità e compilazione Uniemens: istruzioni INPS. pag. 62
- ◆ Intervento del fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto: aggiornamento INPS delle disposizioni vigenti. pag. 76

CONAI**RIMBORSO STRAORDINARIO DEL CONTRIBUTO AMBIENTALE PER LE IMPRESE COLPITE DAI
FENOMENI ALLUVIONALI DI MAGGIO 2023**

CONAI (Consorzio Nazionale Imballaggi) ha approvato in data 26 luglio 2023 una misura straordinaria di rimborso del contributo ambientale a favore delle imprese colpite dai fenomeni alluvionali verificatisi nel maggio scorso. L'iniziativa è destinata alle imprese con sede operativa nelle province di Reggio Emilia, Modena, Bologna, Ferrara, Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini, Pesaro e Urbino, oltre che in alcuni comuni della provincia di Firenze, come previsto dal Decreto-legge 61 del 1 giugno 2023.

Eventuali manifestazioni di interesse da parte delle aziende devono essere segnalate entro il 15 settembre 2023 all'indirizzo infocontributo@conai.org.

Per ulteriori informazioni è a disposizione delle imprese il numero verde del Consorzio 800337799.

A TUTTI I SOGGETTI INTERESSATI

Milano, 26 luglio 2023

Oggetto: Iniziativa Conai a sostegno delle imprese colpite dai fenomeni alluvionali (D.L. n. 61/2023). Sistema di rimborso straordinario del contributo ambientale Conai.

Il CONAI, d'intesa con tutti i Consorzi di Filiera, ha ritenuto di intervenire con una serie di iniziative a sostegno delle imprese interessate dall'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi nel maggio scorso che hanno riguardato i territori delle province di Reggio Emilia, Modena, Bologna, Ferrara, Ravenna, Forlì-Cesena, Rimini, Pesaro e Urbino e alcuni comuni della provincia di Firenze.

In particolare, sono state immediatamente sospese le azioni di recupero del credito nei confronti di tali imprese e concessi temporanei sgravi amministrativi ad alcuni consorziati che avevano richiesto il rimborso del contributo ambientale assolto su imballaggi esportati nel 2022.

Da ultimo è stato introdotto anche un **sistema straordinario di rimborso del contributo ambientale Conai assolto** nel periodo maggio/agosto 2023 dalle imprese utilizzatrici aventi sedi operative nelle citate zone.

L'importo massimo messo a disposizione dal sistema consortile è di circa **12,4 milioni di euro**.

Questi i termini essenziali dell'iniziativa:

- il riconoscimento del rimborso è riservato alle **imprese con sede operativa nei territori alluvionati** individuati dal Decreto-legge n. 61 del 1° giugno 2023 (cd. "DL Alluvioni") e s.m.i.. Sono quindi escluse le imprese che hanno la sola sede legale senza stabilimenti, uffici amministrativi e/o, magazzini nei medesimi territori;
- la richiesta di rimborso deve essere presentata **dal 1° ottobre 2023 al 31 marzo 2024 attraverso la modulistica che CONAI metterà a disposizione delle aziende che faranno pervenire una manifestazione d'interesse all'indirizzo infocontributo@conai.org**;
- il rimborso sarà riconosciuto dal CONAI **fino a concorrenza dell'importo di contributo ambientale assolto sugli imballaggi vuoti o pieni acquistati dal 1° maggio al 31 agosto 2023**. In un'ottica di valutazione costi benefici, è stata prevista una **soglia minima di 200 €** per materiale/procedura di dichiarazione CAC, al di sotto della quale CONAI non riconoscerà il rimborso (in analogia con le procedure di rimborso già previste per gli esportatori di imballaggi);
- **il contributo ambientale** sui quantitativi di imballaggi **oggetto di rimborso** per il periodo maggio-agosto 2023: i) **non potrà essere superiore a quello assolto dalla stessa impresa nel medesimo quadrimestre (maggio-agosto) del 2022**; ii) **non potrà riguardare il contributo riaddebitato ai clienti** dalla stessa impresa (esplicitamente o mediante incorporazione nel prezzo di vendita delle merci o degli imballaggi).

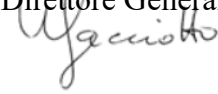
Per le aziende di nuova costituzione e che non abbiano il citato quadrimestre 2022 come

riferimento, il limite sarà parametrato ad 1/3 del CAC complessivamente assolto nei dodici mesi precedenti a quello di presentazione della domanda di rimborso. In caso di CAC assolto su imballaggi “pieni” è necessaria un’attestazione del fornitore delle merci analoga a quella già prevista per i rimborsi agli esportatori abituali.

Per qualsiasi chiarimento in merito alla presente è possibile contattare il **Numero Verde 800337799** o scrivere a infocontributo@conai.org.

Con l’auspicio che siano al più presto risolti i disagi delle imprese operanti nei territori interessati e che tale iniziativa possa essere percepita come un ulteriore segnale di sensibilità dell’intero sistema consortile nei confronti dei propri consorziati, l’occasione ci è gradita per porgere i più cordiali saluti,

Valter Facciotto
Direttore Generale



CONAI
**VARIAZIONE DEI VALORI DEL CONTRIBUTO AMBIENTALE SUGLI IMBALLAGGI IN CARTA,
VETRO E LEGNO**

CONAI (Consorzio Nazionale Imballaggi), ha definito i nuovi valori del Contributo Ambientale per gli imballaggi in carta e in vetro, applicati a partire dal 1° ottobre 2023, e per gli imballaggi in legno, applicati a partire dal 1° gennaio 2024.

Tali variazioni avranno effetto anche su alcune procedure forfettarie/semplificate per importazione di imballaggi pieni.

Saranno a breve disponibili sul sito e comunicati direttamente alle imprese interessate anche i nuovi valori delle altre procedure semplificate di dichiarazione del CAC.

Per maggiori informazioni:

<https://www.conai.org/notizie/conai-rimodulati-i-contributi-ambientali-per-carta-legno-e-vetro/>

<p style="text-align: center;">PROTOCOLLO INAIL – CONFIMI INDUSTRIA PUBBLICAZIONE DOCUMENTO TECNICO SANIFICAZIONE POST PANDEMIA</p>

La Commissione Ambiente e Sicurezza di Confimi Industria unitamente ai colleghi di INAIL ha portato a termine il secondo lavoro derivante dal protocollo triennale di collaborazione con l'Istituto. Nello specifico è stato trattato il tema della sanificazione post pandemica, con la pubblicazione della Guida *“La sanificazione nel post Pandemia la standardizzazione dei processi”*, consultabile al link:

<https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/pubblicazioni/catalogo-generale/pubbl-sanificazione-nel-post-pandemia.html>

Il documento è stato sviluppato con lo scopo di riconoscere la sanificazione quale elemento di primaria importanza non solo in relazione all'emergenza pandemica da SARS CoV-2 ma come “prassi standard” di prevenzione della diffusione delle malattie infettive sul lavoro ed è rivolto sia ai datori di lavoro che intendono effettuare le attività di sanificazione internamente sia alle imprese di pulizia a cui viene esternalizzato il servizio.

INCENTIVI PER LE AZIENDE

PARCO AGRISOLARE 2023




Segnaliamo alle aziende interessate la pubblicazione del regolamento operativo 2023 e la data di apertura dello sportello per la presentazione delle domande:

dal 12 settembre al 12 ottobre p.v. sarà infatti possibile candidare i progetti sul secondo avviso per la misura PNRR M2C1-I.2.2 "Parco Agrisolare".

Possono accedere le **imprese agricole e quelle agroindustriali**, di qualsiasi dimensione, previa verifica dei requisiti del beneficiario (codice ATECO) e del progetto (impianti di potenza compresa tra 6 e 1.000 kWp, inclusi sistemi di accumulo e dispositivi di ricarica, dedicati a soddisfare l'autoconsumo).

Il contributo, a fondo perduto, può arrivare fino all'80% dei costi ammissibili, entro un massimo di € 2.330.000/beneficiario.

Non sono ammissibili progetti avviati prima della presentazione della domanda.

INFO	Dott.ssa Benedetta Ceccarelli
	 0544/280216
	 338/6644525
	 ceccarelli@confimioromagna.it



**CORPORATE
STUDIO**

L'ALTO PROFILO DEL BUSINESS

PNRR – PARCO AGRISOLARE 2023
Missione 2, componente 1, investimento 2.2

ENTE GESTORE	MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
BENEFICIARI	Imprenditori agricoli, imprese agroindustriali, cooperative agricole, consorzi, A.T.I., R.T.I., CER.
INTERVENTI AMMISSIBILI	Installazione di impianti fotovoltaici con potenza di picco non inferiore a 6 kWp e non superiore a 1000 kWp. Unitamente, possono essere effettuati uno o più sei seguenti interventi di riqualificazione: <ul style="list-style-type: none">• Rimozione e smaltimento dell'amianto (e, se del caso, l'eternit) dai tetti• Realizzazione dell'isolamento termico dei tetti• Realizzazione di un sistema di aerazione connesso alla sostituzione del tetto
SPESE AMMISSIBILI	Impianti fotovoltaici <ul style="list-style-type: none">• Acquisto e posa di moduli fotovoltaici, inverter, software di gestione, ulteriori componenti di impianto;• sistemi di accumulo;• fornitura e messa in opera dei materiali necessari alla realizzazione degli interventi;• costi di connessione alla rete. Demolizione e smaltimento dell'amianto <p>Demolizione e ricostruzione delle coperture e fornitura e messa in opera dei materiali necessari alla realizzazione degli interventi, fino ad un limite massimo ammissibile di € 700,00/Kwp</p>
AMMONTARE CONTRIBUTO	Da 80% a 30% a seconda della tipologia di imprese e di intervento come da allegato A
REGIME DI AIUTO	Fondo perduto
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE	Definita con successivo provvedimento
TERMINI DI PRESENTAZIONE	Definiti con successivo provvedimento

ALLEGATO A – DETTAGLIO AMMONTARE CONTRIBUTI

Aziende agricole attive nella produzione primaria: per gli impianti fotovoltaici sono ammissibili agli aiuti unicamente se l'obiettivo è quello di soddisfare il proprio autoconsumo, ovvero l'autoconsumo condiviso nel caso in cui le stesse aziende siano costituite in forma aggregata.

Spese ammissibili e intensità dell'agevolazione:

1. Costruzione o miglioramento di beni immobili: 80%
2. Acquisto di macchinari e attrezzature, fino ad un massimo del loro valore di mercato: 80%
3. Acquisizione o sviluppo di programmi informatici e acquisizione di brevetti, licenze, diritti d'autore e marchi commerciali. 80%
4. Costi generali, collegati alle spese di cui ai punti 1) e 2), come onorari di architetti, ingegneri e consulenti, onorari per consulenze sulla sostenibilità ambientale ed economica, compresi gli studi di fattibilità: 80%
Per progetti eccedenti il vincolo di autoconsumo, per l'intero progetto l'intensità di aiuto è pari al 30% dei costi ammissibili.

L'intensità di aiuto può essere aumentata di:

- 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese;
- 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese;
- 15 punti percentuali per investimenti effettuati nelle zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'art. 107, par.3, lett. a) del Trattato.

Per le imprese attive nel settore della trasformazione di prodotti agricoli: le spese ammissibili e le intensità dell'agevolazione sono pari a:

1. Costruzione o miglioramento di beni immobili: 80%
2. Acquisto di macchinari e attrezzature, fino ad un massimo del loro valore di mercato: 80%
3. Acquisizione o sviluppo di programmi informatici e acquisizione di brevetti, licenze, diritti d'autore e marchi commerciali: 80%
4. Costi generali, collegati alle spese di cui ai punti 1) e 2), come onorari di architetti, ingegneri e consulenti, onorari per consulenze sulla sostenibilità ambientale ed economica, compresi gli studi di fattibilità: 80%
5. Acquisizione o sviluppo di programmi informatici e acquisizione di brevetti, licenze, diritti d'autore e marchi commerciali: 80%

Per le imprese di trasformazione di prodotti agricoli in non agricoli e le altre imprese non ricomprese nelle casistiche di cui sopra l'intensità di aiuto è pari al 30% dei costi ammissibili e può essere aumentata di:

- 20 punti percentuali per gli aiuti concessi alle piccole imprese;
- 10 punti percentuali per gli aiuti concessi alle medie imprese;
- 15 punti percentuali per investimenti effettuati nelle zone assistite che soddisfano le condizioni di cui all'art. 107, par.3, lett. a) del Trattato.

**CONTRIBUTO STRAORDINARIO ALLE IMPRESE – PARTONO I RISTORI
CAMERA DI COMMERCIO DI FERRARA E RAVENNA**

Riportiamo a seguire alcuni passaggi del comunicato stampa della CCIAA di Ferrara e Ravenna con il quale si segnala il via libera all'erogazione del contributo straordinario per favorire la ripartenza delle aziende colpite dall'alluvione.

Fino ad un massimo di 7.000 euro a copertura dei danni subiti

Priorità: **semplificazione e celerità nell'erogazione**

2 milioni e mezzo di euro l'intervento progettato e approvato il 19 luglio u.s. dalla CCIAA di Ferrara e Ravenna con l'obiettivo di sostenere in maniera rapida ed efficace la ripartenza delle imprese del territorio.

Si tratta di un intervento straordinario sul territorio, **portato avanti dagli organi camerali e dalle associazioni di categoria**, per coinvolgere le istituzioni locali, il sistema camerale, partner privati e riuscire a erogare contributi diretti alle imprese dando un primo ristoro ai danni subiti: un grande lavoro di squadra nell'ottica della massima semplificazione, celerità e trasparenza.

Importante la solidarietà del Sistema camerale a sostegno dei territori alluvionati della circoscrizione territoriale di competenza della Camera di commercio di Ferrara e Ravenna: 333.333 euro le risorse stanziare dalla Camera di commercio di Roma per il territorio ravennate e ferrarese, mentre Unioncamere italiana ha destinato un plafond di risorse che porterà alla Camera di Ferrara e Ravenna oltre 657.455 euro dal Fondo nazionale destinato alle calamità naturali.

Sul territorio, inoltre, la Banca di credito cooperativo ravennate, forlivese e imolese, previa sottoscrizione di un protocollo di intesa, ha destinato un fondo di solidarietà alle imprese danneggiate del territorio ravennate e ferrarese di 300.000 euro.

Non è mancata la convinta adesione degli Enti locali, che hanno da subito comunicato la partecipazione al fondo con proprie risorse: il Comune di Cervia con 50.000 euro, il Comune di Ravenna con 150.000 euro, le Unioni dei Comuni della Bassa Romagna e della Romagna Faentina con ulteriori 150.000 euro ciascuna.

L'intervento prevede l'attribuzione di un contributo a fondo perduto, fino a un massimo di 7.000 euro, in proporzione al numero di domande presentate, ed è rivolto alle imprese danneggiate dei territori alluvionati delle due province di Ravenna e Ferrara individuati dal decreto 61 del 1 giugno 2023.

Al fine di ridurre al massimo i tempi di erogazione del contributo, il bando prevede **l'autocertificazione dei danni subiti e la conclusione dell'istruttoria con l'adozione del provvedimento di concessione e liquidazione della somma concessa entro un massimo di 60 giorni dalla chiusura del bando.**

Le imprese interessate possono presentare la richiesta dalle ore 9 del 24 luglio e fino al 22 settembre 2023 esclusivamente per via telematica, con firma digitale, attraverso lo sportello online "Contributi alle imprese", all'interno del sistema Webtelemaco di Infocamere.

Gli organi camerali hanno ritenuto di non adottare il criterio dell'ordine cronologico per la ripartizione delle risorse ma, vista la situazione, di favorire la massima inclusione delle imprese optando per il criterio della ripartizione proporzionale a chiusura dei termini.

"In un momento così delicato e complesso come quello attuale è stato fatto un grande sforzo al fine di mettere in campo, con la partecipazione solidale del sistema camerale e del territorio, un primo intervento al fine di ristorare le imprese dai danni subiti dalla tragica alluvione dello scorso maggio. Abbiamo deciso di farlo non lasciando indietro nessuno, evitando il click day e favorendo la massima partecipazione".

Così Giorgio Guberti, Presidente della CCAA di Ferrara e Ravenna.

"Subito dopo i gravissimi danni causati dall'alluvione dello scorso maggio - dichiara Lorenzo Tagliavanti, Presidente della CCAA di Roma - le imprese di Roma, tramite la Camera di Commercio, hanno deciso di devolvere un contributo concreto, pari a un milione di euro, per venire incontro alle tante emergenze delle imprese romagnole colpite dalla devastazione. Uno stallone nei cicli produttivi, in un territorio a vocazione fortemente imprenditoriale come quello emiliano-romagnolo, è un problema che si ripercuote negativamente sull'intero sistema Paese, con conseguenze economiche ancor più sfavorevoli rispetto ai danni che già si sono registrati. Le risorse sono destinate a realizzare specifici progetti di intervento e iniziative a favore delle attività produttive in collaborazione con le Camere di Commercio di Bologna, della Romagna e di Ferrara e Ravenna, nella misura di un terzo ciascuna. Una risposta necessaria, non solo sulla base del principio solidaristico che lega tutte le attività produttive del sistema Paese, ma soprattutto per fornire alle tante imprese coinvolte - conclude Tagliavanti - un concreto strumento di intervento e garantirne, quanto prima la ripartenza e un rinnovato sviluppo".

"La ripartenza delle aziende - fortemente danneggiate dalle alluvioni del maggio scorso - è una priorità per la BCC ravennate, forlivese e imolese" - afferma Giuseppe Gambi, presidente dell'Istituto di credito, che aggiunge - "Siamo vicini anche a tutte le famiglie che stanno ancora vivendo gravi difficoltà. Di fronte ad un evento di tale portata la BCC ha tempestivamente predisposto una serie di misure che intendono venire incontro alle esigenze delle nostre comunità, rendendo disponibili 2 milioni di euro per gli alluvionati che si aggiungono ai 2 milioni di euro già deliberati per il 2023 a favore delle realtà locali, oltre a concedere moratorie (ad oggi per oltre 150 milioni di euro) e nuovi finanziamenti (per circa 10 milioni di euro). In particolare, la BCC ha deciso di supportare l'iniziativa della Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna rivolta alle imprese, con un contributo liberale straordinario a fondo perduto di 300.000 euro a favore delle attività produttive colpite dall'alluvione. Ringrazio il Presidente della Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna Giorgio Guberti, insieme ai Consiglieri dell'ente camerale, per la sensibilità dimostrata in questa evenienza e sono sicuro che la nostra collaborazione continuerà prospera anche in futuro".

“Grazie di cuore alla Camera di commercio di Ferrara e Ravenna che con la consueta solerzia, sotto l’ottima guida del presidente Guberti, ha predisposto uno strumento rapido di sostegno che sarà utile soprattutto al sistema delle piccole-medie imprese colpite dall’alluvione. Insieme agli altri comuni della provincia abbiamo valutato di utilizzare una parte delle donazioni ricevute per incrementare il budget disposto dalla Camera di commercio e da altri soggetti privati, nel contempo questa settimana come Comune di Ravenna, approveremo la delibera per la distribuzione degli aiuti anche alle famiglie” afferma Michele de Pascale Sindaco del Comune di Ravenna.

"Un aiuto alle imprese che è frutto della sinergia e della collaborazione. Questo bando - afferma il Sindaco di Lugo Davide Ranalli referente per le attività produttive dell’Unione dei Comuni della Bassa Romagna - rappresenta il segno dell’impegno di un sistema territoriale e restituisce ai tanti che hanno deciso di donare alla raccolta fondi promossa dall’Unione dei Comuni della Bassa Romagna il senso della loro generosità. Aiutare le aziende significa anche dare respiro ai lavoratori e al territorio".

"Ringrazio la Camera di Commercio, pronta e reattiva nel mettere a disposizione importanti risorse per le nostre imprese colpite dall’alluvione. Il bando – evidenzia Massimo Isola, presidente dell’Unione della Romagna faentina - è sembrato fin da subito lo strumento adatto per far convergere in un unico fondo risorse provenienti da più parti, anche dai cittadini tramite le donazioni, e poter dare una prima risposta concreta al tessuto economico del territorio così duramente colpito. Ogni posto di lavoro perso finirebbe per aggravare la situazione di tante famiglie già in difficoltà. Questa iniziativa dimostra uno spirito comune da parte sia degli enti pubblici che del sistema economico, consapevoli come occorre fare di tutto perché ciò non accada."

“Sosteniamo e partecipiamo convintamente a questa iniziativa della Camera di Commercio perché crediamo possa costituire un ulteriore supporto alle tante imprese del territorio che si stanno muovendo ancora fra mille difficoltà. Ci auguriamo che possa essere un contributo ad una ripartenza veloce e proficua del nostro tessuto imprenditoriale.” affermano il Sindaco Massimo Medri e l’Assessore Michela Brunelli del Comune di Cervia.

**PUBBLICATE LE FAQ – RISTORO PER DANNI ALLUVIONALI
CAMERA DI COMMERCIO DI FERRARA E RAVENNA**

Informiamo le aziende interessate che nella pagina del sito della Camera di Commercio di Ferrara e Ravenna (www.fera.camcom.it) dedicata al contributo straordinario alle imprese per il ristoro dei danni subiti dagli eventi alluvionali del **maggio 2023**, sono state **pubblicate le FAQ in risposta alle domande più frequenti**.

E' possibile accedervi dal seguente link: [Accedi alle FAQ](#)

Gli uffici della CCIAA, in particolare il “Servizio Affari generali, promozione e orientamento”, sono a disposizione per qualsiasi necessità di chiarimento ai seguenti riferimenti:

E-mail: promozione@fera.camcom.it

Tel. [0544 481425-438-475](tel:0544481425438475)

Tel. [0532 783820-821-813](tel:0532783820821813)

**“RINUNCIA AGEVOLATA” ALLE LITI TRIBUTARIE IN CASSAZIONE IN CUI È PARTE IL FISCO:
VADEMECUM DELL’AGENZIA DELLE ENTRATE**

Il punto sull’istituto che consente di estinguere le liti in cui è parte l’Agenzia delle Entrate aventi a oggetto atti di natura impositiva e pendenti davanti alla Cassazione al 1° gennaio 2023

Un *vademecum* dell’Agenzia delle Entrate sul campo operativo, l’oggetto e la qualificazione giuridica della “rinuncia agevolata” alle liti tributarie in Cassazione in cui è parte il “Fisco”, il nuovo accordo introdotto dalla legge (di Bilancio) n. 197/2022 (art. 1, commi da 213 a 218 – in particolare, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 1, 2, 5, 12 e 15 del 2023).

Fra i chiarimenti forniti sul tema della pendenza della lite, l’A.d.E. ritiene sufficiente che al 1° gennaio 2023 sia stata effettuata la notifica del ricorso a controparte, anche se alla medesima data non risulti ancora effettuato il deposito del ricorso in cancelleria. È uno degli aspetti chiariti dalla [circolare n. 21/E](#) del 26 luglio 2023, che approfondisce il campo di applicazione di questa speciale forma di definizione, dopo i chiarimenti del 27 gennaio e del 20 marzo 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 5 e 12 del 2023).

La rinuncia agevolata permette di definire le controversie tributarie, pendenti al 1° gennaio 2023 in Corte di Cassazione, in cui è parte l’Agenzia delle entrate e che hanno a oggetto atti impositivi. La nozione di “atto impositivo”, rilevante per la definibilità della controversia, è più estesa rispetto a quella degli istituti analoghi in quanto rientrano nella rinuncia agevolata gli avvisi di accertamento, gli atti di recupero dei crediti d’imposta non spettanti e ogni altro atto di imposizione che rechi una pretesa tributaria qualificata. Sono escluse, invece, le liti sui dinieghi espressi o taciti di rimborso, quelle aventi ad oggetto atti che non hanno una pretesa tributaria qualificata o che sono di mera riscossione.

Con riferimento alla qualificazione giuridica da attribuire a tale istituto, la circolare n. 21/E del 26 luglio u.s. ritiene che la **definizione con “rinuncia agevolata”** possa considerarsi **assimilabile a una conciliazione giudiziale**. La definizione in esame, inoltre, in base al comma 213 interessa “tutte le pretese azionate in giudizio”. Quindi non è possibile effettuare l’accordo che contenga solo una parte delle pretese contenute nell’atto impositivo impugnato.

Per aderire occorre rinunciare al ricorso principale o incidentale entro il 30 settembre 2023 dopo aver definito con la controparte tutte le pretese azionate in giudizio. La procedura prevede la firma di un accordo tra le parti e il pagamento - entro venti giorni dall’accordo stesso e comunque entro il termine del 30 settembre 2023 - delle somme dovute per imposte, interessi ed eventuali accessori, con il beneficio della riduzione delle sanzioni a un diciottesimo del minimo previsto dalla legge.

La definizione inoltre, ricorda l’Agenzia delle Entrate, riconosce la riduzione delle sanzioni a un diciottesimo del minimo previsto dalla legge, come espressamente disposto dal comma 214.

Altro aspetto chiarito dalla recente circolare riguarda l'applicabilità della rinuncia agevolata, che può essere utilizzata solo in via alternativa alla definizione agevolata (commi da 186 a 204), non essendo possibile fruire di entrambi gli istituti definitivi per uno stesso atto impositivo. Tuttavia, nei casi in cui il giudizio pendente in Cassazione interessi più atti impositivi, l'Agenzia ritiene ammissibile l'adesione del contribuente alla definizione automatica, ai sensi dei commi 186 e seguenti, con riferimento ad alcuni di essi, e la successiva definizione dell'intera pretesa residua mediante "rinuncia agevolata". Il documento precisa inoltre che le parti possono regolare nell'ambito dell'accordo anche le spese di lite, concordando la compensazione integrale delle spese di tutti i gradi di giudizio.

Con riguardo ai requisiti della rinuncia agevolata e al relativo procedimento, l'Agenzia chiarisce che si può far riferimento al comma 217 che richiama, in quanto compatibili, le disposizioni dell'articolo 390 cpc.

La circolare chiarisce anche i tempi entro cui è possibile effettuare la rinuncia. In particolare viene richiamato il comma 1 dell'art. 390 del cpc secondo cui *"La parte può rinunciare al ricorso principale o incidentale finché non sia cominciata la relazione all'udienza, o sino alla data dell'adunanza camerale"*. In base a tale disposizione la circolare n. 6/2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 12/2023), paragrafo 6, ha precisato che *"la trattazione dell'udienza precluda la possibilità di effettuare la rinuncia"*.

L'istituto si basa sull'avvenuta definizione fra le parti di tutte le pretese azionate in giudizio e, pertanto, dovrà riguardare sia il ricorso principale che quello incidentale eventualmente proposto da altre parti.

Per quanto riguarda i requisiti della rinuncia, la circolare richiama il comma 2 dell'articolo 390 cpc il quale richiede che la stessa si formalizzi tramite un atto firmato dalla parte e dal suo avvocato o anche dal solo avvocato se munito di mandato speciale.

Quanto agli effetti, la rinuncia in argomento si configura come causa di estinzione del giudizio.

Tuttavia, l'istituto della rinuncia agevolata non appare propriamente sovrapponibile alla disciplina ordinaria della rinuncia (articolo 390 cpc).

Infatti la rinuncia agevolata, a differenza di quanto avviene nella rinuncia al ricorso per Cassazione, basandosi su una composizione *ex lege* del rapporto tributario, idonea a sovrapporsi alla situazione processuale, non determina il passaggio in giudicato della sentenza impugnata ma costituisce una modalità di estinzione del giudizio disciplinata dalla legge. Quindi nell'atto è necessario fare espresso riferimento al presupposto della rinuncia, cioè all'accordo sulla pretesa tributaria.

DECRETO ALLUVIONE**ISTRUZIONI INAIL SUL DURC ON LINE E SULLA SOSPENSIONE DEGLI ADEMPIMENTI, DEI VERSAMENTI DEI PREMI, DELLA NOTIFICA DEI VERBALI UNICI DI ACCERTAMENTO E NOTIFICAZIONE, DEL PAGAMENTO IN MISURA RIDOTTA DELLE SANZIONI AMMINISTRATIVE**

Con il d.l. n. 61/2023, vigente dal 2 giugno u.s., sono stati disposti interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dall'1 maggio 2023, inclusa la sospensione di una serie di termini, tra cui quelli relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria nei territori di cui all'allegato 1 del medesimo decreto-legge (il cui testo è stato pubblicato su CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 22/2023; dei suoi contenuti si è inoltre trattato sui notiziari nn. 23, 24, 25, 26 e 27 del 2023).

Di conseguenza l'INAIL, con l'acclusa circolare 24/7/2023 n. 33 (preceduta dall'acclusa nota che CONFIMI ROMAGNA ha ricevuto il 26 luglio 2023 dalla sede di Ravenna dell'Istituto), ha fornito indicazioni sul **durc on line** e sulla **sospensione degli adempimenti, dei versamenti dei premi, della notifica dei verbali unici di accertamento e notificazione, del pagamento in misura ridotta delle sanzioni amministrative**.

OGGETTO: Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali – circolare INAIL n. 33 del 24.07.2023 - sospensione dei termini in materia di adempimenti e versamenti dei premi assicurativi e altre misure di cui al decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61

Viste le disposizioni contenute nel decreto-legge in oggetto, che prevede interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali che si sono verificati a partire dal 1° maggio 2023, **l'INAIL ha diramato la circolare n. 33 del 24.07.2023** per offrire indicazioni e chiarimenti per la corretta gestione delle procedure relative alle sospensioni previste dal medesimo decreto-legge.

Si invita pertanto all'attenta lettura della circolare allegata.

Giova evidenziare che per usufruire della prevista sospensione è **necessario presentare apposita comunicazione entro il 20 novembre 2023.**

Tale comunicazione deve essere inviata esclusivamente per via telematica utilizzando il servizio on line “*comunicazione sospensioni/recupero agevolati calamità naturali?*” disponibile dal 25 luglio 2023 sul sito www.inail.it, dal menù “*Comunicazione sospensioni/recupero agevolati?*”.

Preme sottolineare che la sospensione si applica esclusivamente alle posizioni assicurative territoriali (PAT) che alla data del 1° maggio 2023 avevano la sede lavori in uno dei comuni o frazioni di comune elencati nell'allegato 1 al decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61 (consultabile al link <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/06/01/23G00074/SG>).

Per informazioni o chiarimenti si prega di utilizzare i seguenti canali:

- inviare le richieste tramite posta elettronica all'indirizzo **ravenna-premi@inail.it**, indicando un recapito telefonico per essere eventualmente ricontattati ove necessario;
- chiamare il numero 0544/548411 dal lunedì al venerdì dalle ore 9:00 alle ore 11:00.

Cordiali saluti

LA DIREZIONE

Direzione generale
Direzione centrale rapporto assicurativo

Circolare n. 33

Roma, 24 luglio 2023

Al Direttore generale vicario
Ai Responsabili di tutte le Strutture centrali e territoriali

e p.c. a: Organi istituzionali
Magistrato della Corte dei conti delegato all'esercizio del controllo
Organismo indipendente di valutazione della performance
Comitati consultivi provinciali

Oggetto

Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023. Sospensione dei termini in materia di adempimenti e versamenti dei premi assicurativi e altre misure. Decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

Quadro normativo

- /// **Delibera del Consiglio dei ministri del 4 maggio 2023** "Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza delle avverse condizioni meteorologiche che, a partire dal giorno 1° maggio 2023, hanno colpito il territorio delle Province di Reggio-Emilia, di Modena, di Bologna, di Ferrara, di Ravenna e di Forlì-Cesena".
- /// **Delibera del Consiglio dei ministri del 23 maggio 2023** "Estensione degli effetti dello stato di emergenza, dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 4 maggio 2023, al territorio delle Province di Reggio-Emilia, di Modena, di Bologna, di Ferrara, di Ravenna, di Forlì-Cesena e di Rimini in conseguenza delle ulteriori ed eccezionali avverse condizioni meteorologiche verificatesi a partire dal 16 maggio 2023".
- /// **Delibera del Consiglio dei ministri del 25 maggio 2023** "Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 15 al 17 maggio 2023 nel territorio dei Comuni di Firenzuola, di Marradi, di Palazzuolo sul Senio e di Londa della Città metropolitana di Firenze".
- /// **Delibera del Consiglio dei ministri del 25 maggio 2023** "Dichiarazione dello stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi a partire dal 16 maggio 2023 nel territorio dei Comuni di Fano, di Gabicce Mare, di Monte Grimano Terme, di Montelabbate, di Pesaro, di Sassocorvaro Auditore e di Urbino della Provincia di Pesaro e Urbino".

/// **Decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61** "Interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023". Articolo 1, commi 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9; articolo 2, commi 4 e 5.

Premessa

Con la delibera del Consiglio dei ministri del 4 maggio 2023 è stato dichiarato, per dodici mesi a partire dalla data della deliberazione stessa, lo stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi a partire dal 1° maggio nei territori delle Province di Reggio-Emilia, Modena, Bologna, Ferrara, Ravenna e Forlì-Cesena.

A seguito delle ulteriori ed eccezionali avverse condizioni meteorologiche verificatesi a partire dal 16 maggio 2023, gli effetti dello stato di emergenza, dichiarato con delibera del Consiglio dei ministri del 4 maggio 2023, sono stati estesi al territorio delle province di Reggio-Emilia, Modena, Bologna, Ferrara, Ravenna, Forlì-Cesena e Rimini.

Con la delibera del Consiglio dei ministri del 25 maggio 2023 è stato dichiarato, per dodici mesi dalla data della deliberazione, lo stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni dal 15 al 17 maggio 2023 nel territorio dei comuni di Firenzuola, di Marradi, di Palazzuolo sul Senio e di Londa della Città metropolitana di Firenze.

Con la delibera del Consiglio dei ministri del 25 maggio 2023 è stato dichiarato, per dodici mesi dalla data della deliberazione, lo stato di emergenza in conseguenza degli eccezionali eventi meteorologici verificatisi a partire dal 16 maggio 2023 nel territorio dei comuni di Fano, Gabicce Mare, Monte Grimano Terme, Montelabbate, Pesaro, Sassocorvaro Auditore e Urbino della provincia di Pesaro e Urbino.

Infine, con il decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61, pubblicato nella gazzetta Ufficiale del 1° giugno 2023, n. 127, sono stati disposti interventi urgenti per fronteggiare l'emergenza provocata dagli eventi alluvionali verificatisi a partire dal 1° maggio 2023 inclusa la sospensione di una serie di termini, tra cui quelli relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria nei territori di cui all'allegato 1 del medesimo decreto-legge.

Acquisito il preventivo nulla-osta dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali¹ si forniscono le indicazioni operative per la sospensione degli adempimenti, dei versamenti dei premi, della notifica dei verbali unici di accertamento e notificazione, del pagamento in misura ridotta delle sanzioni amministrative, nonché le indicazioni relative al durc *on line*.

A. Sospensione degli adempimenti relativi ai rapporti di lavoro e dei versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria

L'articolo 1 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61, rubricato "Sospensione dei termini in materia di adempimenti e versamenti tributari e contributivi", individua al comma 1 l'ambito soggettivo ossia *i soggetti che, alla data del 1° maggio 2023, avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori indicati nell'allegato 1.*

Al comma 2 dispone la sospensione dei termini relativi agli adempimenti e ai versamenti dei premi per l'assicurazione obbligatoria *in scadenza nel periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023.*

¹ Nota protocollo n. 0007158 del 19 luglio 2023.

Al comma 4 del medesimo articolo 1 stabilisce che la sospensione di cui al comma 2 si applica anche *ai versamenti, tributari e non, derivanti dalle cartelle di pagamento emesse dagli agenti della riscossione.*

Il successivo comma 6 prevede la sospensione *per il periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023, dei termini degli adempimenti, relativi ai rapporti di lavoro, verso le amministrazioni pubbliche previsti a carico di datori di lavoro, di professionisti, di consulenti e centri di assistenza fiscale che abbiano sede o operino nei territori indicati nell'allegato 1, anche per conto di aziende e clienti non operanti nei predetti territori.*

Il comma 7 dispone che *i versamenti sospesi ai sensi dei commi 2 e 3 sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 20 novembre 2023. I termini di versamento relativi alle cartelle di pagamento (...) riprendono a decorrere dalla scadenza del periodo di sospensione. (...) Gli adempimenti diversi dai versamenti, non eseguiti per effetto delle sospensioni, sono effettuati entro il 20 novembre 2023.*

Infine il comma 9 dell'articolo 1 in esame disciplina il differimento di tre mesi dei termini e delle scadenze previste dall'articolo 1, commi da 153 a 158, da 166 a 226, 232, 233, 235, 237, 241, 243, lettera a), e 250 della legge 29 dicembre 2022, n. 197.

L'articolo 2, comma 4, quarto periodo, ha previsto la sospensione dal 1° maggio 2023 fino al 31 luglio 2023 nei confronti dei soggetti che alla data del 1° maggio 2023, avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori indicati nell'allegato 1 al decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61 anche dei termini *per la presentazione di ricorsi amministrativi e giurisdizionali.*

Per i medesimi soggetti l'articolo 4, comma 1, del citato decreto-legge prevede che per il periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 *sono sospesi tutti i termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi a procedimenti amministrativi, comunque denominati, pendenti alla data del 1° maggio 2023 o iniziati successivamente a tale data, ivi inclusi quelli sanzionatori.*

Inoltre, l'articolo 4, al comma 2, prevede che per il periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 sono sospesi i medesimi termini di cui al comma 1 *relativi a procedimenti amministrativi, comunque denominati, pendenti alla data del 1° maggio 2023 o iniziati successivamente a tale data, ivi inclusi quelli sanzionatori, presso i comuni di cui all'allegato 1.*

B. Soggetti destinatari

L'articolo 1, comma 1 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61 in esame individua l'ambito soggettivo di applicazione della sospensione stabilendo che *Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai soggetti che, alla data del 1° maggio 2023, avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori indicati nell'allegato 1.*

La sospensione riguarda quindi i datori di lavoro privati e i lavoratori autonomi regolarmente iscritti all'assicurazione obbligatoria nella gestione Industria di cui al titolo I del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 e alla gestione 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, operanti alla data del 1° maggio 2023 nei territori di cui all'allegato 1 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

Pertanto, la sospensione si applica esclusivamente alle posizioni assicurative territoriali (PAT) con sede dei lavori nei suddetti territori e ai premi assicurativi riferiti alle attività svolte negli stessi territori.

Ai fini dell'individuazione della posizione assicurativa territoriale si fa riferimento, come di consueto, alla sede operativa, ossia alla sede dove è svolta l'attività economica del soggetto assicurante.

Ciò in quanto la *ratio legis* è quella di favorire i soggetti che svolgono effettivamente attività economica nei territori maggiormente colpiti dagli eventi alluvionali, escludendo dall'agevolazione in discorso i soggetti assicuranti per i quali nei territori interessati risulti solo la sede legale, senza lavoratori occupati.

Si precisa che in caso di aziende autorizzate all'accentramento delle posizioni assicurative ai sensi dell'articolo 26 del decreto interministeriale del 27 febbraio 2019, la sospensione riguarda esclusivamente i premi riferiti alle unità produttive ubicate nei territori colpiti dal sisma.

Le aziende plurilocalizzate con sedi operative sia nei territori dei Comuni colpiti dagli eventi alluvionali e franosi, sia al di fuori di detti territori, possono sospendere soltanto i versamenti dei premi riferiti alle posizioni assicurative territoriali (PAT) ubicate nei Comuni colpiti.

Sono sospesi per l'intero periodo i termini degli adempimenti a carico dei consulenti del lavoro e degli altri soggetti di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12, recante "Norme per l'ordinamento della professione di consulente del lavoro", che abbiano sede o operino nei territori indicati nell'allegato 1, anche per conto di aziende e clienti non operanti nei predetti territori. Conseguentemente, non trovano applicazione le disposizioni sanzionatorie connesse ai relativi adempimenti.

Le disposizioni relative alla sospensione si applicano, infine, anche nei riguardi dei lavoratori infortunati residenti o domiciliati nei territori indicati nell'allegato 1 per gli adempimenti posti a loro carico.

C. Versamenti sospesi

Ricadono nel periodo di sospensione i versamenti correnti relativi alla seconda e terza rata del premio di autoliquidazione 2022/2023 con scadenza 16 maggio 2023 e 21 agosto 2023, per coloro che hanno comunicato di pagare il premio di autoliquidazione in quattro rate ai sensi dell'articolo 44, comma 3, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.1124².

Sono sospesi, altresì, i premi mensili per l'assicurazione dei pescatori autonomi della piccola pesca marittima e delle acque interne di cui alla legge 13 marzo 1958, n.250, e i premi assicurativi aventi scadenza ricadente nel periodo 1° maggio 2023 – 31 agosto 2023.

Tra i versamenti oggetto di sospensione dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 rientrano anche le rate mensili nell'ambito delle rateazioni ordinarie³ concesse dall'Istituto, in corso alla data del 1° maggio 2023.

Per espressa previsione normativa, non si procede al rimborso di quanto già versato⁴.

1) Modalità di sospensione

Per usufruire della sospensione i soggetti interessati devono presentare apposita comunicazione entro il 20 novembre 2023 utilizzando il servizio *on line* "Comunicazione

² Articolo 44, comma 3, decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.1124, come inserito dall'articolo 59, comma 19, secondo periodo della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e articolo 55, comma 5, secondo periodo della legge 17 maggio 1999, n. 144.

³ Articolo 2, comma 11, decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni della legge 7 dicembre 1989, n.389.

⁴ Articolo 1, comma 5, decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

sospensioni/recuperi agevolati calamità naturali” disponibile dal 25 luglio 2023 in www.inail.it dal menù “Comunicazione sospensioni/recuperi agevolati”.

Al fine di gestire la sospensione dei versamenti sono in corso di predisposizione in GRA web specifici codici di agevolazione che saranno inseriti sulle PAT interessate:

- ✓ codice **269** sospensione dei versamenti per i datori di lavoro privati e i lavoratori autonomi operanti alla data del 1° maggio 2023 nei territori di cui all'allegato 1 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61;
- ✓ codice **270** sospensione delle rate mensili, nell'ambito delle rateazioni ordinarie⁵ concesse dall'Istituto, in corso alla data del 1° maggio 2023 per i datori di lavoro privati e i lavoratori autonomi operanti alla data del 1° maggio 2023 nei territori di cui all'allegato 1 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61;
- ✓ codice **271** sospensione dal 1° maggio al 31 luglio 2023 dei termini per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 314 e di cui all'articolo 27 delle modalità di applicazione delle vigenti tariffe dei premi approvate con il decreto interministeriale 27 febbraio 2019 (MAT) per i datori di lavoro privati e i lavoratori autonomi per i datori di lavoro privati e i lavoratori autonomi operanti alla data del 1° maggio 2023 nei territori di cui all'allegato 1 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

2) Ripresa della riscossione dei premi

L'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 1° giugno 2023, n.61 dispone che i versamenti sospesi ai sensi del comma 2 *sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in unica soluzione entro il 20 novembre 2023.*

Pertanto:

1. **entro il 20 novembre 2023** deve essere effettuato il versamento in unica soluzione dei premi sospesi dal 1° maggio al 31 agosto 2023;
2. devono essere riavviati dal 1° settembre 2023 i piani di ammortamento delle rateazioni ordinarie⁶; le rate sospese (1° maggio – 31 agosto 2023) devono essere versate in unica soluzione **entro il 20 novembre 2023** unitamente alla rata in scadenza nello stesso mese.

3) Modalità di versamento dei premi sospesi

Alla ripresa dei versamenti i soggetti interessati devono indicare nel modello di pagamento F24, sezione *Altri enti previdenziali e assicurativi* numero di riferimento **"999269"**.

Per il riavvio dei piani di ammortamento delle rateazioni ordinarie, nel modello di pagamento F24, deve essere indicato il numero di riferimento **"80000x"** comunicato con il provvedimento di concessione della rateazione.

D. Istruzioni in merito al rilascio del durc *on line*

Con riferimento al durc *on line* i versamenti sospesi in scadenza dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 rientrano nell'ambito applicativo dell'articolo 3, comma 2, lettera b) del decreto ministeriale 30 gennaio 2015 riguardante “Semplificazione in materia di

⁵ Articolo 2, comma 11, decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni della legge 7 dicembre 1989, n.389.

⁶ Articolo 2, comma 11, decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni della legge 7 dicembre 1989, n.389.

documento unico di regolarità contributiva (DURC)”, secondo cui la regolarità sussiste in caso di sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative.

La sospensione dei termini di versamento dei premi non si applica alle rate delle rateazioni disposte *ex lege* a seguito di altre calamità naturali in scadenza dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023, né a eventuali inadempienze (omissioni o evasioni) antecedenti la data del 1° maggio 2023.

In tali casi ai fini della regolarità contributiva deve essere trasmesso l'invito a regolarizzare di cui all'articolo 4 del medesimo decreto ministeriale 30 gennaio 2015.

E. Sospensione delle attività dell'Agente della Riscossione e proroga dei termini e delle scadenze della definizione agevolata

Come precisato sul sito di Agenzia delle entrate-riscossione⁷, in favore dei soggetti che, alla data del 1° maggio 2023, avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori colpiti di cui all'allegato 1 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61, sono state previste le seguenti misure:

- ✓ sospensione dei termini relativi a versamenti tributari e non tributari derivanti dalle cartelle di pagamento emesse dagli Agenti della riscossione, in scadenza nel periodo compreso tra il 1° maggio e il 31 agosto 2023⁸;
- ✓ sospensione dei versamenti delle rate in scadenza nel periodo di sospensione, derivanti da provvedimenti di rateizzazione in essere al 1° maggio, oppure riferite alle somme dovute a titolo di definizione agevolata di cui agli articoli 3 e 5 del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito con modificazione dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136 (“Rottamazione-ter”);
- ✓ sospensione fino al 31 agosto 2023 delle attività di notifica delle cartelle di pagamento e delle procedure di riscossione⁹;
- ✓ proroga di tre mesi dei termini e delle scadenze della definizione agevolata di cui all'articolo 1, comma 231 e seguenti della legge 29 dicembre 2022, n. 197 (“Rottamazione-quater”) per cui la domanda di adesione potrà essere presentata entro il 30 settembre 2023¹⁰;
- ✓ differimento di tre mesi sia del termine entro il quale Agenzia delle entrate-riscossione comunicherà le somme dovute a seguito della presentazione della domanda di adesione alla definizione agevolata di cui alla citata legge 29 dicembre 2022, n. 197 per il perfezionamento della definizione stessa, sia le successive scadenze per il pagamento delle somme dovute¹¹.

I termini di versamento relativi alle cartelle di pagamento per espressa previsione normativa riprendono a decorrere dalla scadenza del periodo di sospensione¹².

La sospensione opera di diritto e, pertanto, non è necessaria alcuna istanza da parte dei soggetti interessati.

⁷ <https://www.agenziaentrateriscossione.gov.it/it/il-gruppo/lagenzia-comunica/novita/Decreto-Alluvione-sospesa-la-riscossione-fino-al-31-agosto-2023-e-piu-tempo-per-la-Definizione-agevolata/> e <https://www.agenziaentrateriscossione.gov.it/it/il-gruppo/lagenzia-comunica/novita/Decreto-Alluvione-sospesa-la-riscossione-fino-al-31-agosto-2023-e-piu-tempo-per-la-Definizione-agevolata/>

⁸ Articolo 1, comma 4, decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

⁹ Articolo 1, comma 8, primo periodo, decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

¹⁰ Articolo 1, comma 9, secondo periodo, decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

¹¹ Articolo 1, comma 9, secondo periodo, decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

¹² Articolo 1, comma 7, secondo periodo, decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

F. Ricorsi amministrativi in materia di tariffe dei premi

Ai sensi dell'articolo 2, comma 4, quarto periodo, è sospeso il termine di 30 giorni previsto dall'articolo 4 del decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 314 per la presentazione dei ricorsi amministrativi di cui agli articoli 1 e 2 del medesimo decreto, vale a dire:

- i ricorsi al Consiglio di amministrazione dell'Inail contro i provvedimenti dell'Istituto riguardanti l'applicazione delle tariffe dei premi assicurativi per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, compresi quelli adottati direttamente dall'Inail ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 23 febbraio 2000, n. 38;
- i ricorsi alla Sede territoriale dell'Inail contro i provvedimenti emessi dalla stessa Sede concernenti l'oscillazione del tasso medio di tariffa per andamento infortunistico, adottati secondo le MAT 2019.

Si ricorda che il termine in argomento è perentorio ai fini dell'applicazione del beneficio previsto dall'articolo 45, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, in base al quale il datore di lavoro che promuove ricorso, deve effettuare il versamento dei premi di assicurazione, nel caso di prima applicazione, in base al tasso medio di tariffa e, negli altri casi, in base al tasso in vigore alla data del provvedimento che ha dato luogo al ricorso, salvo conguaglio per la eventuale differenza tra la somma versata e quella che risulti dovuta.

La sospensione è dal 1° maggio 2023 fino al 31 luglio 2023 e si applica nei confronti dei medesimi soggetti indicati al paragrafo A, e cioè dei soggetti che alla data del 1° maggio 2023, avevano la residenza ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori indicati nell'allegato 1 al decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61.

Il termine di 30 giorni riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Ove il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine del periodo.

Per usufruire della sospensione in argomento, i datori di lavoro interessati devono comunicare la volontà di avvalersi della sospensione dal 1° maggio al 31 luglio 2023 per la presentazione dei ricorsi di cui agli articoli 1 e 2 del decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 314 e di cui all'articolo 27 delle MAT 2019 con l'apposito servizio indicato al paragrafo 5).

Si richiama l'attenzione sulla necessità della suddetta comunicazione ai fini del *durc on line*.

G. Sospensione dei procedimenti di competenza dell'Inail

L'articolo 4 del decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61, commi 1 e 2, prevede la sospensione di tutti i termini ordinatori o perentori propedeutici, endoprocedimentali, finali, esecutivi relativi a procedimenti amministrativi, comunque denominati, pendenti alla data del 1° maggio 2023 o iniziati successivamente a tale data, ivi inclusi quelli sanzionatori.

1) Procedimenti relativi alle prestazioni

In base alla sopracitata disposizione, devono ritenersi sospesi i termini prescrizionali o decadenziali relativi alle prestazioni assicurative facenti capo ai soggetti che alla data del 1° maggio 2023 erano residenti/domiciliati nei comuni interessati dall'alluvione. La sospensione riguarda il periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 e riprende a

decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Ove il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine del periodo.

Sono sospesi in particolare:

- i termini di revisione delle rendite per infortunio stabiliti dall'articolo 83 e i termini di revisione delle rendite da malattie professionali stabiliti dall'articolo 137 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, che scadono nel periodo di sospensione;
- l'azione per conseguire le prestazioni Inail ai sensi dell'articolo 112 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, che si prescrive nel termine di tre anni dal giorno di infortunio o di manifestazione della malattia professionale;
- i termini per l'opposizione di cui all'articolo 104 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni;
- i termini di decadenza previsti dall'articolo 122 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124 che disciplina la costituzione della rendita ai superstiti, dall'articolo 151 del citato d.p.r. che regola la liquidazione della rendita di passaggio e dall'articolo 7 della legge 5 maggio 1976, n. 248 per proporre la domanda di concessione dello speciale assegno continuativo mensile.

Quanto ai termini per l'inoltro delle denunce degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali ex articolo 53 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, nonché le comunicazioni previste dall'articolo 18, comma 1, lettera r), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81¹³, e successive modificazioni, si rappresenta che il decreto-legge in oggetto non menziona espressamente tali adempimenti.

Tenuto conto della *ratio* della normativa in esame, volta specialmente a sospendere gli adempimenti che comportano un onere economico per il datore di lavoro in una situazione di particolare fragilità dovuta agli ingenti danni subiti a causa dell'alluvione, si ritiene che gli adempimenti previsti dal citato articolo 53 non fruiscono del regime di sospensione.

Peraltro la sospensione dell'obbligo di denuncia per l'intero periodo previsto dal decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61 si tradurrebbe in un ingiustificato differimento della tutela, soprattutto sotto il profilo economico, per i lavoratori infortunati che versano certamente in uno stato di bisogno.

Ne consegue, pertanto, che il datore di lavoro è tenuto a effettuare la denuncia e/o la comunicazione nei termini previsti dalle suddette disposizioni.

L'impossibilità oggettiva di inoltrare la denuncia/comunicazione, comprovata in relazione agli eventi alluvionali, costituisce comunque causa ostativa all'avvio del procedimento sanzionatorio, fermo restando l'obbligo di provvedere non appena sia cessato l'impedimento oggettivo.

2) Notificazione dei verbali di accertamento e notificazione, procedimenti sanzionatori ai sensi della legge 24 novembre 1981, n. 689, pagamento di sanzioni amministrative

Per i soggetti che alla data del 1° maggio 2023 avevano la residenza, il domicilio ovvero la sede legale o la sede operativa nei territori indicati nell'allegato 1 del decreto-legge

¹³ Recante il testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro.

1 giugno 2023, n. 61, l'articolo 4, comma 1, del citato decreto-legge prevede che per il periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 *sono sospesi tutti i termini ordinatori o perentori, propedeutici, endoprocedimentali, finali ed esecutivi, relativi a procedimenti amministrativi, comunque denominati, pendenti alla data del 1° maggio 2023 o iniziati successivamente a tale data, ivi inclusi quelli sanzionatori.*

Inoltre, l'articolo 4, al comma 2, prevede che per il periodo dal 1° maggio 2023 al 31 agosto 2023 sono sospesi i medesimi termini di cui al comma 1 *relativi a procedimenti amministrativi, comunque denominati, pendenti alla data del 1° maggio 2023 o iniziati successivamente a tale data, ivi inclusi quelli sanzionatori, presso i comuni di cui all'allegato 1.*

Per quanto sopra esposto, fino al 31 agosto 2023 è sospesa la notificazione dei verbali unici di accertamento e notificazione.

Sono sospesi per il medesimo periodo i termini relativi ai procedimenti sanzionatori di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, con specifico riferimento al termine di decadenza di cui all'articolo 14 e al termine di prescrizione di cui all'articolo 28.

È altresì sospeso il termine di pagamento delle sanzioni amministrative in misura minima a seguito di diffida obbligatoria di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 nonché il termine di pagamento delle sanzioni in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

In caso di provvedimenti sanzionatori già notificati, i termini di pagamento delle sanzioni indicati nei provvedimenti medesimi restano sospesi nel periodo indicato dalla disposizione e riprendono a decorrere dal giorno successivo alla scadenza del periodo di sospensione medesimo.

Sono inoltre sospesi per il periodo dal 1° maggio al 31 agosto 2023, in caso di provvedimenti sanzionatori e verbali di accertamento già notificati, i termini per la presentazione di scritti difensivi all'Ispettorato territoriale del lavoro competente di cui all'articolo 18 della legge 24 novembre 1981, n. 689 e i termini per la presentazione dei ricorsi amministrativi ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Il Direttore generale
f.to Andrea Tardiola

Allegati: 1

**INCENTIVO ALLE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI UNDER 30, CHE NON LAVORANO/STUDIANO E SONO ISCRITTI AL PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI, EFFETTUATE DA GIUGNO A DICEMBRE 2023
ISTRUZIONI INPS**

Il d.l. 4/5/2023 n. 48 - recante “Misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro” (di seguito, anche Decreto Lavoro), convertito, con modificazioni, dalla legge 3/7/2023 n. 85 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 17, 18 e 26 del 2023) - all’art. 27, c. 1, prevede: “Al fine di sostenere l’occupazione giovanile e nel rispetto dell’[articolo 32 del regolamento \(UE\) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014](#), ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno 2023 e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:

- a) che alla data dell’assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;
- b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);
- c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani”.

L’incentivo spetta per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante.

L’incentivo in oggetto è cumulabile con l’esonero per l’occupazione giovanile di cui all’art. 1, c. 297, della legge 29/12/2022 n. 197 (legge di Bilancio 2023), nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura, l’incentivo è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore “NEET” assunto.

Il decreto dell’ANPAL n. 189 del 19 luglio 2023, pubblicato sul sito dell’Agenzia, ha fornito ulteriori chiarimenti circa l’ambito di applicazione della misura e ha effettuato la ripartizione delle risorse economiche destinate a finanziare l’incentivo su base regionale.

Il modulo di istanza *on-line* “NEET23”, mediante il quale sarà possibile prenotare le risorse destinate a finanziare l’incentivo in trattazione sarà reso disponibile sul portale istituzionale www.inps.it a partire dal **31 luglio 2023**.

Di conseguenza l’INPS, con la circolare n. 68 del 21 luglio u.s., ha fornito le indicazioni sotto riportate per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al predetto incentivo.

DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO

L'incentivo in oggetto è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo (con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr. la circolare n. 40 del 2 marzo 2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge n. 205/2017 per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 7/2018, N.d.A.).

Tale misura non si applica pertanto nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001.

LAVORATORI PER I QUALI SI APPLICA L'INCENTIVO

L'incentivo spetta per le assunzioni di giovani che non abbiano compiuto trenta anni di età e che risultino aderenti al *Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani* (Garanzia Giovani; di seguito, anche Programma).

Possono registrarsi al Programma i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti “NEET” (*Not [engaged in] Education, Employment or Training*) cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione, in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) n. 1304/2013.

Pertanto, ai fini del legittimo riconoscimento dell'incentivo in trattazione, i lavoratori, alla data dell'assunzione, devono soddisfare i seguenti requisiti:

- a) **non abbiano compiuto il trentesimo anno di età:** il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell'assunzione, abbia un'età inferiore o uguale a 29 anni e 364 giorni;
- b) **non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»):** la mancata titolarità di un rapporto di lavoro deve sussistere al momento dell'assunzione;
- c) **siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.**

Come previsto dall'art. 2 del citato decreto n. 189/2023 dell'ANPAL, la registrazione al Programma deve avvenire tramite il portale “MyANPAL”, oppure, tramite i portali regionali “Garanzia Giovani”.

Inoltre, il medesimo decreto prevede espressamente che, nei casi in cui i destinatari abbiano un Patto di servizio nell'ambito del Programma “Garanzia di occupabilità dei Lavoratori” (di seguito, GOL), già sottoscritto al momento della presentazione da parte dei datori di lavoro dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo, tale Patto di servizio GOL vale come registrazione al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

Oltre ai suddetti requisiti, in forza del rinvio operato dall'art. 27 del Decreto Lavoro al Regolamento (UE) n. 651/2014 che definisce le caratteristiche dei lavoratori svantaggiati, nonché dell'espressa previsione di cui all'art. 4 del decreto n. 189 dell'ANPAL per i giovani **di età**

compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta ai requisiti sopra riportati, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi:

- a. il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017;
- b. b. il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c. il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d. il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25 per cento, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato, ai sensi del decreto interministeriale n. 327/2022 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2022, N.d.A.), di attuazione dell'art. 2, punto 4, lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014.

AMBITO TERRITORIALE DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO E IMPORTI STANZIATI

L'agevolazione prevista dall'art. 27 del Decreto Lavoro spetta per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, nei limiti delle risorse finanziarie specificatamente stanziata dall'art. 27, c. 5-bis, del d.l. n. 48/2023 pari a 24,4 milioni di euro per l'anno 2023, a valere sul Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020, e a 61,3 milioni di euro per l'anno 2024, a valere sul Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027, nel rispetto dei criteri di ammissibilità e delle procedure del predetto Programma. Inoltre, in attuazione di quanto disposto dal medesimo comma 5-bis, all'art. 3 del decreto n. 189/2023 dell'ANPAL, si è provveduto alla ripartizione regionale delle risorse, che costituiscono limite di spesa.

RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI

L'incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023.

Come espressamente previsto dall'art. 27, c. 3, del d.l. n. 48/2023, l'incentivo spetta per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo, invece, non si applica ai rapporti di lavoro domestico.

Nell'ambito delle tipologie contrattuali ammesse, l'incentivo spetta sia in ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale.

Il beneficio, inoltre, non può essere riconosciuto nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale.

Non sono ammessi all'incentivo i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca. Analogamente, l'agevolazione non è riconosciuta nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine, in quanto, nelle ipotesi di trasformazione, il giovane non avrebbe il requisito fondante il beneficio, ossia la condizione di "NEET" illustrata in precedenza.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore non viene inviato in missione.

ASSETTO E MISURA DELL'INCENTIVO

L'incentivo previsto dall'art. 27 del d.l. n. 48/2023 è pari al 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e spetta per una durata massima di 12 mesi. La medesima determinazione dell'incentivo vale anche nelle ipotesi in cui si voglia procedere all'assunzione di un giovane "NEET" con contratto di apprendistato professionalizzante.

Ai sensi del comma 2 del citato art. 27, inoltre, in caso di cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'espresso riferimento alla retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali quale parametro di riferimento per la quantificazione del beneficio comporta che l'incentivo in trattazione debba essere considerato di tipo economico, ossia da parametrare alla retribuzione erogata ai nuovi assunti e non alla contribuzione datoriale dovuta. Pertanto, qualora dall'utilizzo della misura scaturisca un credito per il datore di lavoro rispetto ai contributi dovuti per il rapporto incentivato, tale credito può essere utilizzato a conguaglio sull'intera posizione debitoria del datore di lavoro.

L'incentivo deve essere fruito, ordinariamente, per ciascuna mensilità, entro il mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa.

Come già chiarito per analoghe agevolazioni, **il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità**, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Tuttavia, anche nella suddetta ipotesi, come espressamente previsto dall'art. 1, c. 6, del decreto n. 189/2023 ANPAL, **l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2025**. Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza del mese di gennaio 2025.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'INCENTIVO

L'agevolazione introdotta dall'art. 27 del d.l. n. 48/2023 si configura quale incentivo all'assunzione ed è, pertanto, subordinata:

- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, come disciplinati, da ultimo, dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015;
- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori di cui all'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006;
- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione;
- al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'art. 32 e dal Capo I del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Le condizioni derivanti dai principi generali di fruizione degli incentivi previsti dall'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'incentivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (art. 31, c. 1, lettera a);
- 2) l'assunzione violi il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto - entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, c. 1, lettera b).
Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- 3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione riguardi lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, c. 1, lettera c);
- 4) l'assunzione si riferisce a un soggetto che sia stato licenziato nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti

proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (art. 31, c. 1, lettera d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal citato art. 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e, al comma 2, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che come previsto al comma 3 del medesimo art. 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento dell'incentivo in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- art. 15 della legge n. 264/1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi 6 mesi, di licenziamento per riduzione di personale;
- art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi 12 mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto;
- l'art. 47, c. 6, della legge n. 428/1990, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 di seguito elencate:

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

L'incremento occupazionale netto

Ai sensi dell'art. 27, c. 1, del d.l. n. 48/2023, l'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 651/2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli artt. 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 651/2014, come chiarito anche all'art. 4 del decreto n. 189/2023 dell'ANPAL, l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *“si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno successivo all'assunzione”*.

Il principio espresso dalla citata sentenza della Corte di giustizia, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione *“stimata”*. Pertanto, l'incremento occupazionale dei dodici mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro *“stimata”* al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo

eventualmente già godute si “consolidano”; in caso contrario, l’incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

L’incentivo, inoltre, in forza del disposto dell’art. 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l’incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d’età;
- riduzione volontaria dell’orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell’incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Come espressamente previsto dall’art. 31, comma 1, lettera f), del d.lgs. n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di “impresa unica” di cui all’articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

L’incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all’intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Per la valutazione dell’incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Il rispetto dell’eventuale requisito dell’incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale s’intende fruire dell’incentivo.

Il venire meno dell’incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l’eventuale ripristino dell’incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Le condizioni di compatibilità con il mercato interno

L’incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni del Capo I, nonché dell’art. 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014.

La legittima fruizione dell’incentivo è altresì subordinata:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge n. 234/2012);
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'art. 2, paragrafo 18, del Regolamento (UE) n. 651/2014.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

L'incentivo in oggetto, ai sensi dell'art. 27 del d.l. n. 48/2023, è espressamente cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'art. 1, c. 297, della legge di Bilancio 2023, in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 114, secondo periodo, della legge n. 205/2017 (legge di Bilancio 2018).

Inoltre, il citato comma 2 dell'articolo 27 prevede che l'incentivo sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

In caso di cumulo con altra agevolazione, come anticipato, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Pertanto, nel caso di scelta di cumulo della misura in trattazione con l'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani previsto dall'art. 1, c. 297, della legge di Bilancio 2023, fermo restando il rispetto dei requisiti legittimanti di cui alle previsioni normative, il datore di lavoro interessato avrà diritto all'esonero totale della contribuzione datoriale nel limite massimo di 8.000 euro annui per un periodo di 36 o 48 mesi (qualora l'assunzione sia effettuata in una Regione del Mezzogiorno) e potrà ulteriormente fruire dell'incentivo economico, pari al 20 per cento della retribuzione imponibile, per un periodo di 12 mesi.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra comunitari non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale di cui al d.l. n. 317/1987, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 398/1987, e recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'incentivo in trattazione non può trovare applicazione (cfr., sul punto, la circolare n. 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base al citato decreto-legge n. 317/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge).

In forza della previsione dell'art. 27, c. 2, del Decreto Lavoro, secondo cui l'incentivo è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi", si fa, inoltre, presente che l'agevolazione è cumulabile, nei limiti del 20 per cento della retribuzione mensile lorda

imponibile ai fini previdenziali, sia con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate sia con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

L'esonero in oggetto è altresì cumulabile, nei medesimi limiti del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con le agevolazioni consistenti in un abbattimento della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale p. es. l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall'art. 1, c. 281, della medesima legge di Bilancio 2023, come modificato dall'art. 39 del d.l. n. 48/2023.

La cumulabilità della misura in trattazione con altri regimi agevolati è possibile, come già previsto dal citato articolo 27 del d.l. n.48/2023, nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato, ossia nel limite del 50 per cento dei costi ammissibili (da intendersi come la somma tra la retribuzione lorda e i contributi a carico del datore di lavoro).

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO. ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO

Allo scopo di consentire al datore di lavoro di conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse prima di effettuare l'eventuale assunzione a tempo indeterminato, il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on line* "NEET23" - che sarà disponibile all'interno dell'applicazione *Portale delle Agevolazioni*", sul portale istituzionale www.inps.it. - una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

Nel modulo di istanza *on line* dovranno essere indicati i seguenti dati:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato;
- la Regione/Provincia Autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della tipologia di rapporto (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria;
- se per l'assunzione si intende fruire anche di altre agevolazioni.

Inoltre, ai sensi del D P.R. n. 445/2000, dovrà essere dichiarato il possesso dei requisiti di accesso alla misura.

L'INPS mediante i propri sistemi informativi centrali:

- consulta gli archivi informatici dell'ANPAL, al fine di conoscere se il soggetto, alla data di assunzione o, nel caso in cui l'assunzione non sia ancora stata effettuata, alla data di invio della richiesta per cui si chiede l'incentivo, sia iscritto al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani e sia "NEET";

- calcola l'importo dell'incentivo spettante in base alla retribuzione imponibile indicata;
- verifica se sussiste la copertura finanziaria per l'incentivo richiesto nella Regione/Provincia autonoma di lavoro;
- informa entro cinque giorni dalla data di invio della richiesta (a eccezione delle ipotesi descritte nel successivo paragrafo: "Definizione cumulativa posticipata delle prime istanze") - mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico di istanza nonché mediante invio di una comunicazione di **posta elettronica (e-mail) e una notifica nell'area MyINPS** - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare.

Al fine di non far perdere la priorità acquisita con l'invio della richiesta alle istanze di prenotazione dell'incentivo che dovessero essere inizialmente non accolte per carenza di risorse, si fa presente che le stesse verranno contraddistinte dallo stato "*non accolta provvisoria*" e, nelle ipotesi in cui si liberassero delle risorse utili, le stesse, dopo avere superato positivamente gli ulteriori controlli, verranno automaticamente accolte.

Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, entro sette giorni di calendario, ha l'onere di stipulare il contratto di lavoro e di comunicare, a pena di decadenza, entro ulteriori sette giorni di calendario, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Pertanto, entro quattordici giorni di calendario dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

I termini previsti per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione - con contestuale domanda di ammissione all'incentivo - sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati, ferma restando la possibilità di riproporre una nuova istanza.

Si invita, in proposito, a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto per cui si chiede la conferma della prenotazione. Si evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

Si precisa inoltre che, con riferimento ai **rapporti a tempo parziale**, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto e l'ANPAL effettueranno i controlli di loro pertinenza volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo di cui si tratta.

DEFINIZIONE CUMULATIVA POSTICIPATA DELLE PRIME ISTANZE

L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo verrà effettuata dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Si precisa, al riguardo, che le richieste che perverranno nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo telematico di richiesta dell'incentivo, saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata, che verrà effettuata nel mese di settembre 2023.

In particolare, le sole istanze relative alle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° giugno 2023 e il giorno precedente il rilascio del modulo telematico, e pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica *on line* saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Diversamente, le istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal giorno di rilascio del modulo telematico saranno elaborate secondo il criterio generale, rappresentato dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza.

- Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'INPS - contrassegnate dallo stato di "Aperta" - e saranno suscettibili di annullamento a opera dello stesso interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.

Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata, sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'INCENTIVO NELLA SEZIONE <POSCONTRIBUTIVA> DEL FLUSSO UNIEMENS

I datori di lavoro che intendono fruire dell'esonero previsto dall'art. 27 del d.l. n. 48/2023, per le assunzioni *a tempo indeterminato di soggetti c.d. "NEET", vale a dire "Not (engaged in) Education, Employment or Training", a partire dal 1° giugno 2023 ed entro il 31 dicembre 2023*, devono continuare a esporre i lavoratori per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante, dal periodo di competenza di settembre 2023, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "NE23", avente il significato di "Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato nel formato - AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> viene indicata la data di assunzione, deve essere esposto l'attributo **"TipIdentMotivoUtilizzo"** con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione e al relativo attributo "TipIdentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipIdentMotivoUtilizzo > con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell' elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <BaseRif> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese con esclusivo riferimento ai mesi arretrati;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice **"L582"**, avente il significato di "Conguaglio Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023";
- con il codice **"L583"**, avente il significato di "Arretrati Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023".

Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'Incentivo Occupazione NEET 2023 in cumulo con l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'art. 1, c. 297, della legge (di Bilancio 2023) n. 197/2022, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Per esporre il beneficio spettante, dal periodo di competenza di settembre 2023, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore **"NC23"**, avente il significato di "Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023- in cumulo con altri incentivi";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione a tempo indeterminato nel formato - AAAA-MM-GG.

Si fa presente che, nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> viene indicata la data di assunzione, deve essere esposto l'attributo **"TipIdentMotivoUtilizzo"** con valore "DATA".

Nel caso delle agenzie di somministrazione relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la data di assunzione e al relativo attributo "TipoidentMotivoUtilizzo", deve essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo < TipoidentMotivoUtilizzo > con valore "MATRICOLA_AZIENDA" oppure "CF_PERS_FIS" o "CF_PERS_GIU";

- nell' elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <BaseRif> dovrà essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese con esclusivo riferimento ai mesi arretrati;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L584", avente il significato di "Conguaglio Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023 - in cumulo con altri incentivi";
- con il codice "L585", avente il significato di "Arretrati Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023 - in cumulo con altri incentivi".

Ulteriori precisazioni

Si fa presente che, nelle ipotesi di passaggio di un lavoratore, per il quale il datore di lavoro cedente stava già godendo dell'incentivo, a un altro datore di lavoro, a seguito di cessione individuale del contratto ai sensi dell'articolo 1406 del codice civile o di trasferimento di azienda ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, dopo la preventiva verifica di legittimità dell'operazione effettuata da parte della Struttura territoriale competente (la quale terrà nota dell'eventuale autorizzazione alla fruizione nella sezione "Annotazioni" della procedura "Iscrizione e variazione azienda"), all'atto della compilazione del flusso e al fine della fruizione del beneficio residuo, il subentrante procederà nel modo seguente:

- indicare il lavoratore in questione, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione 2T (avente il significato di "Assunzione in carico di lavoratori a seguito di trasferimento d'azienda o di ramo di essa, a seguito di cessione individuale di contratto da parte di un'altra azienda ovvero di passaggio diretto nell'ambito di gruppo d'impresе che comportano comunque il cambio di soggetto giuridico");
- valorizzare contemporaneamente l'elemento <MatricolaProvenienza> con l'indicazione della posizione contributiva INPS presso la quale il lavoratore era precedentemente in carico.

Nella medesima ipotesi, il cedente, a sua volta, provvederà ad indicare il lavoratore in questione nell'elemento <Cessazione>, con il medesimo codice tipo cessazione 2T senza la contemporanea valorizzazione dell'elemento <MatricolaProvenienza>.

I datori di lavoro che dovranno recuperare importi non conguagliati, o restituire somme non spettanti, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig), come anche i datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'incentivo spettante.

Si sottolinea che la sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato e che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (mese di giugno, luglio e agosto 2023), può essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di settembre 2023, ottobre 2023 e novembre 2023.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'INCENTIVO NELLA SEZIONE <POSPA> DEL FLUSSO UNIEMENS

Per poter fruire dell'esonero previsto dall'art. 27 del d.l. n. 48/2023 per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti c.d. "NEET", vale a dire "Not (engaged in) Education, Employment or Training", a partire dal 1° giugno 2023 ed entro il 31 dicembre 2023, i datori di lavoro con **lavoratori iscritti alla Gestione Pubblica** dovranno compilare a partire dal mese di competenza di settembre 2023, la sezione <ListaPosPA> dell'Uniemens, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> con la retribuzione lorda imponibile ai fini pensionistici e l'elemento <Contributo> con la contribuzione piena calcolata su detto imponibile.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "55", avente il significato di "Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023;
- nell'elemento <Importo> deve essere indicata in questo specifico caso, la quota di retribuzione oggetto di incentivo nella misura pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini pensionistici;

La possibilità di esporre l'incentivo relativamente ai mesi pregressi di giugno 2023 fino al mese precedente l'esposizione del corrente sarà consentita esclusivamente nelle denunce dei mesi di settembre 2023, ottobre 2023 e novembre 2023.

Nel caso di fruizione dell'Incentivo Occupazione NEET 2023 in cumulo con l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'art. 1, c. 297, della legge n. 197/2022, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, per esporre il beneficio spettante il datore di lavoro deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "56", avente il significato di "Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023 - Cumulo con altri incentivi";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicata in questo specifico caso, la quota di retribuzione oggetto di incentivo nella misura pari al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini pensionistici.

Anche in questo caso, la possibilità di esporre l'esonero relativamente ai mesi pregressi da giugno 2023 fino al mese precedente l'esposizione del corrente sarà consentita esclusivamente nelle denunce dei mesi di settembre 2023, ottobre 2023 e novembre 2023.

MODALITÀ DI ESPOSIZIONE DEI DATI RELATIVI ALL'INCENTIVO NELLA SEZIONE <POSAGRI> DEL FLUSSO UNIEMENS

I **datori di lavoro agricoli** autorizzati a fruire dell'esonero previsto dall'art. 27 del d.l. n. 48/2023 per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti "NEET", a partire dal 1° giugno 2023 ed entro il 31 dicembre 2023, dovranno valorizzare, per i lavoratori a tempo indeterminato beneficiari del suddetto esonero, in <DenunciaAgriIndividuale>, nell'elemento < DatiAgriRetribuzione>, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione "NT", che assume il nuovo significato di "Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023".

I **datori di lavoro** autorizzati a fruire dell'esonero in trattazione in cumulo con l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'art. 1, c. 297, della legge n. 197/2022, e con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente (ivi comprese le agevolazioni per le zone tariffarie) e nei limiti del 20% della retribuzione, dovranno valorizzare, in <DenunciaAgriIndividuale>, nell'elemento < DatiAgriRetribuzione>, oltre ai consueti dati occupazionali e retributivi utili per la tariffazione, gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione "NC", che assume il significato di "Incentivo Occupazione NEET 2023 articolo 27, D.L. n.48/2023 convertito dalla legge n. 85/2023- in cumulo con altri incentivi".

Per il recupero del beneficio relativo ai periodi pregressi per i quali non è ancora scaduto il termine del periodo di trasmissione (cfr. circolare n.65/2019) per l'emissione di riferimento deve essere inviato il flusso completo valorizzando, per i lavoratori per i quali si applica il beneficio, gli elementi sopra indicati.

Si precisa che, nel caso in cui il flusso del mese sia stato già inviato, l'invio del nuovo flusso completo annulla e sostituisce il flusso inviato in precedenza.

In fase di trasmissione dei flussi, l'Istituto verificherà che le agevolazioni indicate nei flussi siano coerenti con le autorizzazioni rilasciate.

I datori di lavoro agricoli potranno verificare l'attribuzione del codice Agevolazione "NT" o "NC" consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione aziendale, nel Cassetto previdenziale.

In sede di tariffazione, dopo il calcolo della contribuzione dovuta, sarà determinato l'importo dell'incentivo mensile spettante per il lavoratore agevolato sulla base delle retribuzioni dichiarate.

CCNL CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA: GLI STRUMENTI DI «WELFARE», DEL VALORE DI 200 EURO, SONO DA METTERE A DISPOSIZIONE DEI LAVORATORI ENTRO IL 1° SETTEMBRE 2023

L'art. 46 del vigente CCNL CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA 7/6/2021 (CONFIMI INDUSTRIA ROMAGNA NEWS nn. 23 e 26 del 2021) prevede, come noto (cfr. anche la nota illustrativa trasmessa, con mail del 3 agosto 2021, ai datori di lavoro associati interessati), alcuni adempimenti relativi alla disciplina denominata «WELFARE AZIENDALE»: a tale riguardo, per l'anno 2023, si precisa quanto segue.

Il **1° settembre 2023** rappresenta, fatto salvo quanto sotto precisato per coloro che matureranno la necessaria anzianità di servizio dopo tale giorno, il termine **non oltre** il quale ogni azienda deve mettere effettivamente a disposizione dei lavoratori gli strumenti di welfare, del valore di 200,00 euro, spendibili entro il 31 agosto 2024.

Tale importo - che deve considerarsi omnicomprensivo, escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto e non riproporzionabile in caso di part-time - **va** riconosciuto in ragione d'anno e **messo a disposizione entro il prossimo 1° settembre ai lavoratori:**

- **in forza - o assunti successivamente - al 1° gennaio 2023;**
- **non in periodo di prova;**
- **che abbiano maturato un'anzianità di servizio di almeno 6 mesi** (la frazione di mese superiore ai 15 giorni è considerata come mese intero).

Per i lavoratori assunti nel corso del 2023 che matureranno la necessaria anzianità di servizio, pari ad almeno 6 mesi, dopo il 1° settembre 2023 e fino al 31 dicembre 2023, la messa a disposizione degli strumenti di welfare dovrà realizzarsi entro i 30 giorni successivi alla data della stessa maturazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2023.

Il welfare aziendale va riconosciuto anche ai lavoratori impiegati in azienda con contratto di somministrazione, considerato il loro diritto a essere retribuiti a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore (art. 35 d.lgs. n. 81/2015).

In caso di cessazione del rapporto di lavoro intervenuta prima del 1° settembre 2023, ai lavoratori che abbiano già maturato il diritto al welfare - non in prova, in forza il 1° gennaio 2023 o da dopo tale data e con almeno 6 mesi di anzianità - la messa a disposizione degli strumenti di welfare deve realizzarsi entro i tempi previsti per la corresponsione del TFR e, comunque, non oltre il 1° settembre 2023.

Giova rammentare alle aziende, per semplificarne l'organizzazione finalizzata a procurarsi gli strumenti di welfare da porre a disposizione dei lavoratori, che tra essi ci sono anche i «BENI E SERVIZI IN NATURA» di cui all'art. 51, c. 3, del (TUIR) DPR n. 917/1986 [e infatti sono citati a pag. 160 della copia del CCNL del 7/6/2021 – per le modalità con cui procurarsela: 1) <https://www.confimimeccanica.it/il-contratto/adempimenti-contrattuali>; 2) circolare CONFIMI INDUSTRIA MECCANICA, trasmessa con mail da CONFIMI ROMAGNA ai datori di lavoro interessati il 18 maggio 2022; 3) CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2022], **ossia, p. es., i buoni spesa di vario tipo - esenti da imposizione fiscale e contributiva se non superiori a € 258,23 annui** [o, limitatamente al periodo di imposta 2023, a € 3.000,00, **ma per i soli lavoratori con figli a carico** ex art. 40 del d.l. n. 48/2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2023), convertito dalla legge n. 85/2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 17, 18 e 26 del 2023)] - il cui utilizzo può avvenire anche senza il ricorso a una “piattaforma elettronica”, ma tramite un (facile e veloce) accordo commerciale con le proprie “strutture di prossimità” (a titolo esemplificativo e non esaustivo: con i supermercati, i gestori di distribuzione di carburanti, ecc.) disponibili al loro rilascio.

<p style="text-align: center;">RISCHI LAVORATIVI DA ESPOSIZIONE AD ALTE TEMPERATURE VADEMECUM MINISTERIALE</p>

Di seguito pubblichiamo l'informativa del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con le **indicazioni per la gestione dei lavoratori esposti** (in ambienti indoor e outdoor) **alle elevate temperature nel periodo estivo**, comprensiva del rimando alle indicazioni INPS (messaggio n. 2729 del 20 luglio u.s. – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2023) per la gestione delle corrispondenti integrazioni salariali.

Il vademecum colleziona le analisi sui rischi lavorativi effettuate dagli enti preposti, correlate con le disposizioni normative vigenti per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Al suo interno si individuano i settori di attività coinvolti e le misure da adottare.

RISCHI LAVORATIVI DA ESPOSIZIONE AD ALTE TEMPERATURE

PREMESSA

Il cambiamento climatico sta seriamente compromettendo la futura sostenibilità ambientale ed economica a livello globale, comportando, allo stesso tempo, variazioni nel mercato del lavoro.

È attualmente operativo il Piano Nazionale di Prevenzione (PNP) 2020-2025, adottato dal Ministero della Salute, che con un approccio multidisciplinare si occupa, tra l'altro, di individuare le principali sfide relative al cambiamento climatico anche in relazione ai contesti lavorativi e produttivi e all'impatto sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e di riflesso sul territorio.

I "cambiamenti climatici ed eventi meteorologici estremi" sono espressamente presi in considerazione dal PNP quali "Fattori di rischio/Determinati".

A ciò si aggiunga che, nell'ambito della gestione dei rischi causati dall'esposizione a temperature estreme, sia calde che fredde, è stata effettuata una ricerca specifica nell'ambito del Progetto BEEP, sviluppato in collaborazione fra INAIL, Dipartimento di Epidemiologia della Regione Lazio e CNR. In particolare, è stata sviluppata, a partire dagli anni 2006/2010, un'analisi epidemiologica che ha messo in relazione le temperature estreme (caldo e freddo) con gli incidenti sul lavoro registrati da INAIL in 8.090 comuni italiani nel periodo 2006-2010. Lo studio ha rilevato effetti significativi sul rischio di infortunio occupazionale.

Alla luce degli scenari di cambiamento climatico si considera la protezione dei lavoratori dai rischi di infortunio connessi alle temperature come una priorità.

Tra le prospettive di ricerca future è importante sviluppare un sistema di allerta caldo attraverso previsioni personalizzate degli effetti della temperatura sui lavoratori "in un modello meteorologico previsionale deterministico a elevata risoluzione spaziale e temporale", tenendo in considerazione il tipo di attività fisica, l'ambiente di lavoro, i dispositivi di protezione individuali, le criticità organizzative.

EFFETTI SULLA SALUTE E SICUREZZA

L'aumento della temperatura ambiente media previsto con i cambiamenti climatici può avere un impatto significativo sui luoghi di lavoro. Gli eventi di calore estremo possono causare problemi di salute significativi come esaurimento da calore, colpo di calore e altre malattie legate allo stress da calore. Temperature più elevate per periodi di tempo più lunghi possono anche aumentare il rischio di lesioni dovute ad affaticamento, mancanza di concentrazione, scarsa capacità decisionale e altri fattori. Può anche verificarsi una riduzione della produttività. L'aumento delle temperature può causare un aumento dei livelli di stress nei lavoratori, compresi i lavoratori coinvolti nei servizi di emergenza e i lavoratori all'aperto che devono lavorare con orari modificati per evitare periodi di alta temperatura. Alcuni materiali e attrezzature possono anche essere influenzati da temperature più elevate e una maggiore esposizione a sostanze chimiche può essere correlata al lavoro in ambienti caldi, ad esempio quando si lavora con solventi e altre sostanze volatili. Infine, temperature più calde possono aumentare i livelli di inquinamento atmosferico e le esposizioni nocive per i lavoratori, come l'ozono troposferico e il particolato fine (ad esempio, lo smog) e favorire l'accumulo di contaminanti atmosferici dovuti al ristagno dell'aria. Tutti i lavoratori hanno diritto a un ambiente in cui i rischi per la loro salute e sicurezza siano adeguatamente controllati e la temperatura sul lavoro è uno dei rischi che i datori di lavoro dovrebbero valutare se il lavoro viene svolto all'interno o all'esterno. Questo documento fornisce indicazioni pratiche su come gestire i rischi associati al lavoro in calore e informazioni su cosa fare se un lavoratore inizia a soffrire di una malattia legata al calore.

SETTORI DI ATTIVITÀ COINVOLTI

Di seguito si riportano, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, i settori di attività a maggior rischio, in accordo anche con quanto indicato dall'European Climate and Health Observatory (<https://climate-adapt.eea.europa.eu/en/observatory/evidence/health-effects/occupational-health-safety/effects-on-occupational-health-and-safety>)

Lavoratori all'aperto

Lo stress da calore è un rischio significativo per i lavoratori all'aperto, soprattutto quando svolgono un intenso lavoro fisico con esposizione diretta alla luce solare e al calore in settori come l'agricoltura, la silvicoltura, la pesca, l'edilizia, l'estrazione mineraria, i trasporti e la manutenzione e la fornitura di servizi pubblici.

Le persone che lavorano all'aperto sono anche a rischio di una maggiore esposizione ai raggi UV in un clima che cambia, il che aumenta il rischio di scottature solari e, in ultima analisi, di cancro della pelle. In Europa, i lavoratori all'aperto sono più a rischio di cancro della pelle rispetto ai lavoratori al chiuso con un tipo di pelle simile. L'esposizione diretta alla radiazione solare può anche compromettere le prestazioni motorio-cognitive e aumentare il rischio di lesioni.

A causa del cambiamento climatico, la portata geografica degli agenti patogeni e dei vettori di trasmissione (ad es. zecche o zanzare) si sta espandendo. Ciò espone i lavoratori all'aperto in molte professioni a rischio di malattie infettive trasmesse da vettori, comprese malattie già diffuse in Europa e che stanno diventando sempre più diffuse a causa del cambiamento climatico (ad es. encefalite) e quelle precedentemente non endemiche in Europa come la febbre della Rift Valley, la febbre gialla, la malaria, ecc..

Agricoltura e silvicoltura

La popolazione agricola è esposta a rischi particolarmente gravi a causa dei cambiamenti climatici. Le attività fisiche ad esse connesse aumentano il tasso metabolico e la generazione di calore interno, che alla fine si traduce in un maggiore stress da calore.

Industria di costruzioni

I lavoratori del settore edile spesso operano all'interno di aree soggette all'effetto dell'isola di calore urbana (ovvero, temperature più elevate nelle aree urbane rispetto a quelle rurali a causa del cemento e dell'asfalto, delle attività umane e della mancanza di vegetazione ombreggiante). Le attività fisicamente impegnative dei lavoratori edili aumentano il loro tasso metabolico e la generazione di calore interno, che alla fine si traduce in un maggiore stress da calore.

Operatori di emergenza

Gli eventi meteorologici estremi possono colpire seriamente gli operatori di emergenza, compresi i vigili del fuoco, gli agenti di polizia, il personale medico di emergenza e gli psicologi e, in caso di catastrofi gravi, anche i soccorritori, i tecnici, il personale militare, le forze antiterrorismo, i *body handler*, gli addetti alle pulizie, i lavoratori edili e volontari.

Lavoratori interni

Anche i lavoratori *indoor* sono a rischio di stress climatico che può aumentare durante le ondate di caldo, in particolare coloro che lavorano in edifici scarsamente raffreddati o in ambienti con elevata produzione di calore industriale, svolgono lavori fisici pesanti o devono utilizzare DPI in condizioni di caldo. Ciò include i settori dell'elettricità, del gas e dell'approvvigionamento idrico e manifatturiero (ad esempio, di metalli).

Le alte temperature aumentano anche i livelli di CO₂ *indoor* che possono ridurre le capacità cognitive. Le alte temperature in combinazione con gli inquinanti dell'aria interna possono anche peggiorare la cosiddetta "sindrome dell'edificio malato".

Operatore sanitario

Per gli operatori sanitari, l'uso di DPI in condizioni di caldo può contribuire involontariamente allo stress da calore. L'elevata domanda di assistenza sanitaria durante le ondate di caldo può portare a carichi di lavoro elevati, condizioni stressanti e fisicamente impegnative per gli operatori sanitari. Inoltre, il personale sanitario europeo sta invecchiando, diventando quindi più vulnerabile allo stress da caldo e ad altri rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Sistema di protezione nazionale

Il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 fornisce il quadro per la protezione dei lavoratori. I datori di lavoro devono effettuare una valutazione dei rischi sul luogo di lavoro e stabilire misure preventive per proteggere i lavoratori da qualsiasi rischio sul luogo di lavoro, seguendo una

gerarchia di controllo e dando priorità alle misure tecniche e organizzative rispetto a quelle personali.

La valutazione del rischio di cui all'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 deve includere tutti i rischi per la salute e sicurezza, anche in relazione a quanto disposto dall'articolo 180 in materia di microclima.

Nelle attività ricadenti nel campo di applicazione del Titolo IV del citato decreto legislativo 81 del 2008 (cantieri temporanei o mobili), il Coordinatore per la progettazione, qualora previsto, all'atto dell'elaborazione del Piano di sicurezza e di coordinamento (PSC) dovrà prendere in considerazione anche il rischio microclima, in quanto le misure di prevenzione e protezione da attuare incidono sull'organizzazione del cantiere, sul suo allestimento, sulle lavorazioni e la loro interferenza (cfr. allegato XV, punto 2.1.2, lett. c), decreto legislativo n. 81 del 2008). Nell'ambito del PSC potranno, pertanto, essere previste misure di prevenzione idonee al fine di ridurre il rischio come, ad esempio, la presenza di aree di ristoro adeguate alle pause, la variazione dell'inizio delle lavorazioni, ecc.

Anche i datori di lavoro delle ditte in appalto dovranno prevedere, all'interno dei relativi POS, misure specifiche di organizzazione delle lavorazioni in cantiere, quali, ad esempio, l'idoneità dei DPI alla stagione in corso, la possibilità di pause o l'anticipo/posticipo delle lavorazioni, la fornitura di bevande, l'accesso all'ombra, ecc., come previsto dall'articolo 96, co. 1, lett. d), decreto legislativo n. 81 del 2008. Di seguito si riportano le indicazioni sulle misure che possono essere adottate per specifico settore.

Per l'indagine sulla valutazione dei rischi da stress termico e l'individuazione delle relative misure di mitigazione, alla documentazione consultabile sul Portale Agenti Fisici https://www.portaleagentifisici.it/fo_microclima_index.php?lg=IT nella Sezione "Microclima", ai contenuti informativi reperibili ai link <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prevenzione-e-sicurezza/conoscere-il-rischio/agenti-fisici/stress-termico.html>

MISURE DA ADOTTARE

Ambienti *indoor*

Il rischio di stress termico sul luogo di lavoro può essere ridotto attraverso misure tecniche e organizzative e istituendo un piano d'azione per il calore.

Iniziare con misure collettive e, se necessario, integrarle con misure individuali, ad esempio per affrontare rischi aggiuntivi per i lavoratori vulnerabili, nonché adozione di misure organizzative quali ad esempio, modifiche alle attività o agli orari per ridurre lo stress da calore.

Nell'ambito della valutazione del rischio dovrebbero essere anche inclusi i rischi connessi all'uso di indumenti protettivi contro le radiazioni UV o DPI.

Le misure tecniche dovrebbero prevedere controlli tecnici, che potrebbero includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- adattamento dei processi di lavoro, ad esempio riducendo il rilascio di calore;
- utilizzo di schermature o barriere riflettenti o termoassorbenti;
- isolare o racchiudere processi, macchinari o impianti che generano calore (o separarli dai lavoratori);
- fornitura di veicoli con cabine chiuse climatizzate (ad esempio su trattori, camion, caricatori, gru);
- ridurre l'umidità, evitare pavimenti bagnati, eliminare bagni di acqua calda aperti, scarichi e vapore;
- rimozione dell'aria riscaldata o del vapore dai processi caldi utilizzando la ventilazione di scarico locale;
- utilizzo di apparecchiature o processi automatizzati per accedere a luoghi caldi, ad esempio utilizzando un drone per ispezionare un terreno di fuoco;
- monitoraggio della temperatura;
- fornire ombra per ridurre il calore radiante del sole, ombreggiando i lavoratori dalla luce solare diretta con tende o utilizzando pellicole riflettenti sulle finestre;
- utilizzo di superfici non riflettenti per evitare la riflessione UV nell'area di lavoro;

- fornire aria di raffreddamento o condizionamento dell'aria e adeguata ventilazione, deumidificazione;
- fornire aree climatizzate, ombreggiate o di pausa fresca il più vicino possibile al cantiere;
- fornendo ventilatori, come quelli da scrivania, a piedistallo o a soffitto.

Per ulteriori approfondimenti si rimanda al documento, in lingua inglese, della European Agency for Safety and Health at Work dal titolo "[Heat at work – Guidance for workplaces](#)".

Ambienti *outdoor*

Negli ambienti *outdoor* è impossibile attuare modifiche dei parametri fisici ambientali che caratterizzano l'esposizione. In ragione della valutazione del rischio "microclima", debbono essere, pertanto, predisposte opportune misure di prevenzione che permettano di ridurre al minimo i rischi connessi alle ondate di calore che possono incidere negativamente sullo svolgimento dell'attività lavorativa, provocando importanti conseguenze sulla salute, malesseri o anche infortuni.

Le misure possono prevedere:

- individuazione e formazione di un responsabile per la sorveglianza delle condizioni meteorologiche (attraverso la consultazione di siti dedicati) per attuare le misure di prevenzione individuate dal datore di lavoro;
- rendere disponibile sui luoghi di lavoro un termometro ed un igrometro;
- evitare il più possibile l'esposizione diretta alla radiazione solare utilizzando tettoie, anche mobili, che possano permettere di lavorare all'ombra;
- evitare il più possibile le lavorazioni durante le ore di maggior caldo, anticipando, ad esempio inizio dell'orario di lavoro alla mattina presto e prolungandolo nelle ore serali; se possibile destinare alle lavorazioni al coperto le ore centrali della giornata;
- se non sono necessari particolari DPI, fornire al lavoratore copricapo a falda larga ed indumenti leggeri e traspiranti; sconsigliati cappello con visiera (non protegge collo e nuca) e indumenti a maniche corte o pantaloni corti;

- nel caso di necessità di utilizzo di DPI che ostacolino la respirazione e l'evaporazione del sudore, come ad esempio nei cantieri di rimozioni di amianto, programmare e far eseguire pause di lavoro in ambienti ombreggiati ed evitare le ore più calde della giornata;
- consentire ai lavoratori di consumare i pasti in aree ombreggiate e, qualora presente il servizio mensa, limitando cibi grassi a favore di frutta e verdura, eliminando il consumo di alcool;
- rendere sempre disponibile acqua per i lavoratori, verificandone periodicamente la disponibilità nei pressi della zona della lavorazione in caso di cantieri o aree di grandi dimensioni. L'eventuale fornitura di integratori salini è subordinata al parere del medico competente;
- istruire i lavoratori in merito alla necessità di bere poco e frequentemente, anche in assenza del senso della sete;
- istruire i lavoratori sui possibili segnali di danno da calore e sulle possibili azioni da mettere immediatamente in atto;
- evitare, se possibile, il lavoro solitario.

Agricoltura e silvicoltura

Il datore di lavoro di aziende afferenti al settore agricolo, al fine di tutelare la salute e la sicurezza degli operatori deve valutare il rischio delle alte temperature, sia negli ambienti all'aperto che confinati, individuando le misure di prevenzione e protezione e pianificando l'attuazione delle stesse.

Ogni attività deve essere settata su età, condizioni fisiche, resistenza allo sforzo. I lavori di maggior impegno fisico vanno programmati in orari e in luoghi a basso indice di soleggiamento (entro le 10.00 e dopo le 17.00), con temperature più favorevoli (<32.8°C), effettuando una rotazione oraria fra i lavoratori esposti, prevedendo pause in luoghi freschi ed evitando lavori in solitario. La temperatura e l'umidità devono essere rilevate costantemente con termometri ed igrometri.

I DPI devono essere adeguati all'attività svolta, alle condizioni climatiche e all'impegno fisico. Ogni

lavoratore deve indossare abiti leggeri e traspiranti (non a pelle nuda), di colore chiaro, con copricapo e rinfrescarsi con acqua fresca e bere indipendentemente dallo stimolo della sete.

ULTERIORI INDICAZIONI

Resta ferma la possibilità per le aziende, nel caso di temperature elevate registrate dai bollettini meteo o “percepite” in ragione della particolare tipologia di lavorazioni in atto, di richiedere la cassa integrazione guadagni ordinaria evocando la causale “eventi meteo”. Si considerano elevate le temperature superiori a 35° centigradi. Nella domanda di CIGO e nella relazione tecnica da allegare, l’azienda deve solo indicare le giornate di sospensione o riduzione dell’attività lavorativa e specificare il tipo di lavorazione in atto nelle giornate medesime, senza necessità di produrre dichiarazioni che attestino l’entità della temperatura o di produrre bollettini meteo. Indipendentemente dalle temperature rilevate, la CIGO è riconosciuta in tutti i casi in cui il responsabile della sicurezza dell’azienda dispone la sospensione delle lavorazioni in quanto ritiene sussistano rischi o pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi i casi in cui le sospensioni siano dovute a temperature eccessive ([circolare Inps n. 139/2016](#) e [messaggio Hermes Inps n. 1856/2017](#)).

Per quanto riguarda gli ambienti *indoor* laddove non sia possibile attuare le misure tecniche atte alla riduzione del rischio, il datore di lavoro potrà mettere in atto ulteriori misure organizzative come il ricorso al lavoro agile/*smart working*, secondo le vigenti disposizioni normative.

Le indicazioni per le richieste di integrazione salariale per “eventi meteo” – temperature elevate sono contenute nel [messaggio Inps 20 luglio 2023 n. 2729](#).

CONCLUSIONE

Ulteriori indicazioni possono essere tratte dalle note dell’Ispettorato nazionale del lavoro n. 4639 del 2 luglio 2021, n. 3783 del 22 giugno 2022, n. 4753 del 26 luglio 2022 e n. 5056 del 13 luglio 2023, nonché dai documenti, elaborati negli anni passati, reperibili ai seguenti siti:

- <https://www.ausl.latina.it/attachments/article/62/Vademecum%20Prevenzione%20in%20agricoltura%20e%20selvicoltura%20Regione%20Lazio%20-%20Versione%201.0.pdf>



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

- <https://www.inail.it/cs/internet/comunicazione/news-ed-eventi/news/news-pubbl-guida-gestione-caldo-2022.html>
- https://www.portaleagentifisici.it/filemanager/userfiles/DOCUMENTAZIONE/INDICAZIONI_RISCHIO_STRESS_TERMICO_1.pdf?lg=IT
- <https://climate-adapt.eea.europa.eu/en/observatory/evidence/health-effects/occupational-health-safety/effects-on-occupational-health-and-safety>

Video da Napo Film Consortium: <https://www.napofilm.net/en/napos-films/napo-too-hot-to-work>

**PRESTITI AI DIPENDENTI
E MODALITÀ PER DETERMINARE IL REDDITO DI LAVORO**

A fronte delle diverse istanze pervenute nell'ambito dell'attività di interpello, con la risoluzione n. 44/E del 25 luglio 2023, l'Agenzia delle Entrate ha fornito le seguenti indicazioni in merito alla corretta modalità di **determinazione del reddito di lavoro in relazione a finanziamenti a tasso agevolato concessi a dipendenti** ex art. 51, c. 4, lett. b), del D.P.R. n. 917/1986 ^[1].

L'art. 51, c. 1, del citato decreto del Presidente della Repubblica (Testo unico delle imposte sui redditi - Tuir) prevede: «*Il reddito di lavoro dipendente è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro*».

La predetta disposizione sancisce il c.d. "**principio di onnicomprensività**" del **reddito di lavoro dipendente**, in base al quale sia gli emolumenti in denaro sia i valori corrispondenti ai beni, ai servizi e alle opere "offerti" dal datore di lavoro ai propri dipendenti costituiscono redditi imponibili e, in quanto tali, concorrono alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

Il successivo comma 3 dispone: «*Ai fini della determinazione in denaro dei valori di cui al comma 1, compresi quelli dei beni ceduti e dei servizi prestati al coniuge del dipendente o a familiari indicati nell'articolo 12, o il diritto di ottenerli da terzi, si applicano le disposizioni relative alla determinazione del valore normale dei beni e dei servizi contenute nell'articolo 9*» del medesimo Tuir.

Come chiarito nella circolare del ministero delle Finanze n. 326/1997 (al par. 2.3) - disponibile a questo [collegamento](#) -, il comma 3 dell'art. 51 individua nel **valore normale** di cui al precedente art. 9 ^[2], il criterio generale di valutazione dei beni ceduti e dei servizi prestati al dipendente (o al soggetto a questo equiparato e, cioè al pensionato, al cassaintegrato, ecc.) o ai familiari

[1] Art. 51, c. 4, lett. b), del Tuir

«in caso di concessione di prestiti si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi. Tale disposizione non si applica per i prestiti stipulati anteriormente al 1 gennaio 1997, per quelli di durata inferiore ai dodici mesi concessi, a seguito di accordi aziendali, dal datore di lavoro ai dipendenti in contratto di solidarietà o in cassa integrazione guadagni o a dipendenti vittime dell'usura ai sensi della legge 7 marzo 1996, n. 108, o ammessi a fruire delle erogazioni pecuniarie a ristoro dei danni conseguenti a rifiuto opposto a richieste estorsive ai sensi del decreto-legge 31 dicembre 1991, n. 419, convertito con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 1992, n. 172;»

[2] Art. 9, c.3, del Tuir

«Per valore normale, salvo quanto stabilito nel comma 4 per i beni ivi considerati, si intende il prezzo o corrispettivo mediamente praticato per i beni e i servizi della stessa specie o similari, in condizioni di libera concorrenza e al medesimo stadio di commercializzazione, nel tempo e nel luogo in cui i beni o servizi sono stati acquisiti o prestati, e, in mancanza, nel tempo e nel luogo più prossimi. Per la determinazione del valore normale si fa riferimento, in quanto possibile, ai listini o alle tariffe del soggetto che ha fornito i beni o i servizi e, in mancanza, alle mercuriali e ai listini delle camere di commercio e alle tariffe professionali, tenendo conto degli sconti d'uso. Per i beni e i servizi soggetti a disciplina dei prezzi si fa riferimento ai provvedimenti in vigore.»

indicati nell'art. 12 del Tuir ^[3], anche se non fiscalmente a carico, compreso il diritto di ottenerli da terzi.

Costituiscono, dunque, redditi di lavoro dipendente, da determinare ai sensi del predetto art. 51, non soltanto le somme e i valori che il datore di lavoro corrisponde direttamente, ma anche le somme e i valori che, in relazione al rapporto di lavoro, sono erogate da soggetti terzi rispetto a tale rapporto.

Nella medesima circolare n. 326/1997 viene, al riguardo, chiarito che l'espressione "il diritto di ottenerli da terzi" va posta in collegamento con il principio generale vigente in materia di reddito di lavoro dipendente in base al quale costituisce reddito della medesima specie tutto ciò che il dipendente "riceve", anche da soggetti "terzi", in "relazione" al rapporto di lavoro. Pertanto, il datore di lavoro in qualità di sostituto d'imposta deve effettuare le ritenute a titolo di acconto con riferimento a "tutte" le somme e i valori che il lavoratore dipendente percepisce in "relazione" al rapporto di lavoro intrattenuto con lo stesso, anche se talune delle suddette somme o valori sono corrisposti da soggetti terzi per effetto di un qualunque collegamento esistente con quest'ultimo (p. es., un accordo o convenzione stipulata dal sostituto d'imposta con il soggetto terzo).

Come chiarito al paragrafo 3.2 "Somme e valori soggetti a ritenuta di acconto" della circolare n. 326/1997, «Ciò significa che tra il sostituto d'imposta e il terzo erogatore o il dipendente sarà obbligatorio un sistema di comunicazioni che consenta di assoggettare correttamente a tassazione il totale reddito di lavoro dipendente corrisposto. Si pensi, ad esempio, al datore di lavoro che stipula una convenzione con un istituto di credito affinché vengano concessi prestiti a tassi agevolati ai propri dipendenti, con o senza oneri a carico del datore di lavoro stesso. In questa ipotesi, il compenso in natura costituito dal 50 per cento della differenza tra gli interessi calcolati al tasso ufficiale di sconto vigente al momento della concessione del prestito [ora tasso ufficiale di riferimento al termine di ciascun anno] e quelli effettivamente praticati, è materialmente "erogato" dalla banca che è tenuta a comunicare il valore, ma l'obbligo di effettuare la ritenuta tenendo conto anche di questo valore incombe sul datore di lavoro, che è tenuto ad acquisirne l'importo. Un meccanismo analogo di comunicazioni dovrà essere istituito in presenza di un soggetto che ha ricevuto un compenso in natura dal datore di lavoro, ad esempio, un prestito a tasso agevolato e che poi sia collocato a riposo. Il datore di lavoro si trova a corrispondere soltanto il compenso in natura, mentre un ente pensionistico corrisponde il relativo trattamento pensionistico. In questo caso l'ex datore di lavoro sarà tenuto a comunicare all'ente pensionistico e, in mancanza o ritardo, questi ad acquisire, l'importo del valore da assumere a tassazione unitamente al trattamento pensionistico. Analogamente si deve procedere in caso di distacco del dipendente presso un altro datore di lavoro nel caso in cui alcune somme e valori siano corrisposti dal datore di lavoro distaccante e altri dal datore di lavoro presso cui è stato distaccato il dipendente.

Va, inoltre, sottolineato che, per espressa previsione normativa, nel caso in cui la ritenuta da operare sui valori relativi ai compensi in natura non trova capienza, in tutto o in parte sui

[3] Ossia: il coniuge; i figli legittimi o legittimati o naturali o adottivi, e, in loro mancanza, i discendenti prossimi, anche naturali; i genitori e, in loro mancanza, gli ascendenti prossimi, anche naturali; gli adottanti; i generi e le nuore; il suocero e la suocera; i fratelli e le sorelle germani o unilaterali, con precedenza dei germani sugli unilaterali.

contestuali pagamenti in denaro, il sostituto è obbligato a fornire al sostituto le somme necessarie al versamento. In tal caso il sostituto è tenuto comunque a versare le ritenute all'erario nei termini ordinariamente previsti, anche se il sostituto non ha ancora provveduto al pagamento».

Con riferimento specifico alla concessione di prestiti, l'art. 51, c. 4, lettera b), del Tuir prevede che, ai fini della quantificazione del reddito in natura, «si assume il 50 per cento della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di sconto [ora Tasso Ufficiale di Riferimento, N.d.R.] vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi».

Al riguardo, nella richiamata circolare ministeriale è stato chiarito che tale disposizione si applica a tutte le forme di finanziamento comunque erogate dal datore di lavoro, indipendentemente dalla loro durata e dalla valuta utilizzata. La norma si applica, altresì, ai finanziamenti concessi da terzi con i quali il datore di lavoro abbia stipulato accordi o convenzioni, anche in assenza di oneri specifici da parte di quest'ultimo. Pertanto, a titolo meramente esemplificativo, rientrano nell'ambito di questa previsione, i prestiti concessi sotto forma di scoperto di conto corrente, di mutuo ipotecario e di cessione dello stipendio, mentre ne restano esclusi le dilazioni di pagamento previste per beni ceduti o servizi prestati dal datore di lavoro o dal soggetto a questi collegato.

Inoltre, ai fini dell'applicazione della disposizione di cui al citato art. 51, c. 4, lettera b), non rilevano eventuali modifiche successive alla concessione del finanziamento al dipendente relative alla cessazione del rapporto di lavoro, come p. es. nel caso del pensionato, o del soggetto che risulta creditore al momento della scadenza delle rate, come nel caso ad esempio di fusioni tra banche o di crediti ceduti per effetto di operazioni di cartolarizzazione di cui alla legge n. 130/1999, non venendo meno la relazione tra la concessione del finanziamento e il rapporto di lavoro dipendente.

Occorre sottolineare che la **previgente** disposizione contenuta nella lettera b) del comma 4 dell'art. 51 stabiliva che, ai fini della determinazione del reddito, il raffronto dovesse essere operato con il tasso ufficiale vigente «al momento della concessione del prestito» e che l'art. 13, c. 1, lettera b), n. 4), del d.lgs. n. 505/1999, ha modificato tale disposizione prevedendo che il raffronto sia effettuato con il **tasso ufficiale vigente «al termine di ciascun anno».** Pertanto, in base alla normativa in vigore, **ai fini della determinazione del compenso in natura derivante dai prestiti erogati ai lavoratori, in relazione al reddito di lavoro dipendente, occorre effettuare il confronto tra gli interessi calcolati al TUR vigente al termine di ciascun anno e quelli calcolati al tasso effettivamente applicato sul prestito.** Al riguardo, l'amministrazione ha anche fornito puntuali indicazioni di prassi nella circolare del ministero delle Finanze n. 98/2000 - disponibile a questo [collegamento](#) -, in risposta al quesito 5.2.1, chiarendo che il momento di imputazione del compenso in natura e di applicazione della ritenuta alla fonte è quello del pagamento delle singole rate del prestito come stabilite dal relativo piano di ammortamento.

La medesima circolare chiarisce che, ai fini dell'applicazione della **ritenuta d'acconto**, in base all'art. 23 del D.P.R. n. 600/1973, la stessa **«deve essere operata sull'ammontare complessivo di tutte le somme e i valori corrisposti in ciascun periodo di paga», tenendo conto «del TUS [ora**

TUR] vigente alla fine del periodo d'imposta precedente, salvo effettuare il conguaglio di fine anno tenendo conto del TUS [ora TUR] vigente al termine del periodo d'imposta».

Come sopra evidenziato, ai sensi dell'art. 51, c. 3, del Tuir rientrano nella nozione di reddito di lavoro dipendente anche i beni ceduti e i servizi prestati al coniuge del lavoratore (o del pensionato) o ai familiari indicati nell'art. 12 del Tuir anche se non fiscalmente a carico. Pertanto anche nel caso in cui il mutuo (o il finanziamento) sia intestato a un familiare o cointestato con un familiare (p. es. il coniuge) il calcolo deve essere effettuato sulla base dell'intera "quota interessi". Diversamente, qualora il mutuo sia cointestato con un soggetto diverso da quelli espressamente indicati nel citato art. 12 del Tuir, il calcolo deve essere effettuato sulla base della sola "quota interessi" imputabile al dipendente che ha sottoscritto il finanziamento.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 23, c. 1, Tuir, nel caso in cui la ritenuta da operare sui valori relativi ai compensi in natura non trovi capienza, in tutto o in parte sui contestuali pagamenti in denaro, il sostituto è obbligato a fornire al sostituto le somme necessarie al versamento. In tal caso, il sostituto è tenuto comunque a versare le ritenute all'erario nei termini ordinariamente previsti, anche se il sostituto non ha ancora provveduto al pagamento. Tale previsione si applica tanto in presenza di contestuali pagamenti in denaro quanto in assenza dei predetti pagamenti in denaro (cfr. circolare ministeriale n. 326 del 1997).

**CONGEDO PARENTALE/DI PATERNITÀ OBBLIGATORIO, PERMESSI PER DISABILITÀ E
COMPILAZIONE UNIEMENS: ISTRUZIONI INPS**

A fronte delle modifiche normative apportate dal d.lgs. n. 105/2022 e dalla legge n. 197/2022 alla disciplina dettata in materia di congedo parentale, congedo di paternità obbligatorio e permessi per disabilità (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 31/2022 e n. 1/2023), l'INPS, dopo le indicazioni diramate con la circolare n. 122/2022, il messaggio n. 659/2023 e le circolari nn. 39 e 45 del 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 39/2022, 7, 13 e 19 del 2023), con il messaggio n. 2788 del 26 luglio u.s., di seguito riportato in toto per la tecnicità dei suoi contenuti, ha fornito precisazioni sulla valorizzazione, nei flussi UniEmens, dei «nuovi codici evento e dei codici conguaglio».

INPS - Messaggio 26/7/2023 n. 2788

Oggetto: Congedo parentale, congedo di paternità obbligatorio e permessi per disabilità, come modificati dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105. Ricognizione delle istruzioni per la compilazione del flusso UniEmens di cui al messaggio n. 659/2023. Circolari n. 39/2023 e n. 45/2023: precisazioni

1. Premessa

Con il presente messaggio, anche a seguito di richieste di chiarimento, si forniscono precisazioni in ordine alle modalità di valorizzazione, nei flussi UniEmens, dei nuovi codici evento e dei codici conguaglio, afferenti al congedo parentale, al congedo di paternità obbligatorio e ai permessi per disabilità, istituiti alla luce delle novità introdotte dal decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, e dalla legge 29 dicembre 2022, n. 197 (legge di Bilancio 2023).

In particolare, con specifico riferimento al congedo parentale e al congedo di paternità obbligatorio, si riepilogano a scopo ricognitivo le istruzioni già fornite con il messaggio n. 659/2023 e - al fine di supportare i datori di lavoro nell'assolvimento degli obblighi informativi ai fini previdenziali - si fornisce una mappatura dei codici istituiti ex novo con il dettaglio degli eventi tutelati secondo la normativa previgente e la relativa individuazione del precedente codice di riferimento.

Si ricorda che i nuovi codici sono validi per gli eventi verificatisi a decorrere dal 13 agosto 2022, secondo quanto precisato nell'ambito della circolare n. 122/2022. Detti codici si aggiungono a quelli vigenti e la loro applicazione è obbligatoria dal mese di competenza aprile 2023.

Inoltre, al successivo paragrafo 3, si forniscono istruzioni di dettaglio relative ai nuovi codici evento, da utilizzare per la corretta gestione dei periodi di congedo parentale indennizzati in misura dell'80% della retribuzione, istituiti con la circolare n. 45/2023 (a seguito delle novità introdotte dall'art. 1, comma 359, della legge n. 197/2022); mentre, al paragrafo 4 si forniscono

chiarimenti con riguardo al significato e alle modalità espositive di alcuni codici evento introdotti con la circolare n. 39/2023, riferiti ai permessi di cui all'articolo 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, a seguito della novella di cui al decreto legislativo n. 105/2022.

2. Mappatura dei codici evento di cui al messaggio n. 659/2023

2.1 Datori di lavoro con dipendenti iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria e ad altri Fondi speciali (flusso UniEmens)

Di seguito si riepilogano i codici evento relativi ai congedi di maternità e di paternità e al congedo parentale di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. Testo unico a sostegno della genitorialità), sia quelli istituiti per effetto delle modifiche apportate al suddetto Testo Unico dal decreto legislativo n. 105/2022, sia quelli già esistenti, che restano in vigore con le relative descrizioni.

In particolare, con riguardo ai codici di nuova istituzione, viene richiamato il precedente codice evento che connota la fattispecie novellata, alla quale può essere ricondotta ai fini dell'individuazione della nuova codifica:

- **MA1**, "Periodi di congedo di maternità e di **paternità alternativo** ex artt. 16, 17, 20 e 28 D.Lgs. n. 151/2001" (nuovo significato assunto per i periodi di competenza dal 13 agosto 2022);
- **MA2**, che continua a mantenere il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati (ex art. 34, co. 1, D.Lgs. n. 151/2001) entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino";
- **MAo**, che continua a mantenere il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** (disciplinati dall'art. 32 co. 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001) indennizzati (ex art. 34, co. 1, D.Lgs. n. 151/2001) entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino";
- **PDo**, avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** (disciplinati dall'art. 32 co. 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001) indennizzati (ex art. 34, co. 1, D.Lgs. n. 151/2001) entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino".

Codice in parte riconducibile all'ex codice evento **MAo**, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata;

- **PD1**, avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati (ex art. 34, co. 1, D.Lgs. n. 151/2001) entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino".

Codice in parte riconducibile all'ex codice evento **MA2**, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata;

- **PEo**, avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** (disciplinati dall'art. 32 co. 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001) indennizzati (ex art. 34, co. 1, D.Lgs. n. 151/2001) entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino".

Codice in parte riconducibile all'ex codice evento **MAo**, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata;

- **PE1**, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati (ex art. 34, co. 1, D.Lgs. n. 151/2001) entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino”.

Codice in parte riconducibile all'ex codice evento **MA2**, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata;

- **PBo**, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** (disciplinati dall'art. 32 co. 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001) indennizzati (ex art. 34, co. 3, D.Lgs. n. 151/2001) oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale (ex art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 151/2001)”.

Codice in parte riconducibile all'ex codice evento **MBo**, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata;

- **PB1**, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati (ex art. 34, co. 3, D.Lgs. n. 151/2001) oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell'ottavo anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale. Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale (ex art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 151/2001)”.

Codice in parte riconducibile all'ex codice evento **MB2**, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata;

- **TBo**, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** (disciplinati dall'art. 32 co. 1-bis e 1-ter, D.Lgs. n. 151/2001) indennizzati (ex art. 34, co. 3, D.Lgs. n. 151/2001) oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'ottavo e il dodicesimo anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale.

Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale (ex art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 151/2001)”.

Codice in parte riconducibile all'ex codice evento **MBo**, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata;

- **TB1**, avente il significato di “Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati (ex art. 34, co. 3, D.Lgs. n. 151/2001) oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l'ottavo e il dodicesimo anno di età del bambino e tutti i periodi che non danno diritto al trattamento economico nel medesimo arco temporale”.

Contribuzione figurativa su retribuzione convenzionale (ex art. 35, co. 2, D.Lgs. n. 151/2001).

Codice in parte riconducibile all'ex codice evento **MB2**, la cui fattispecie viene maggiormente dettagliata;

- **PF1**, avente il significato di “Congedo di paternità obbligatorio di cui all'art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022” (per valorizzare i periodi di congedi di paternità obbligatorio di competenza dal 13 agosto 2022);
- **MA3**, che continua ad avere il significato di: “Periodi di congedo per malattia del bambino di età inferiore di 3 anni, disciplinati dall'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001”;
- **MB1**, che continua ad avere il significato di “Riposi giornalieri fino al primo anno di vita del bambino, disciplinati dagli artt. 39 e 40 del D.Lgs. n. 151/2001 ex permessi allattamento”;

- **MB4**, che continua ad avere il significato di “Congedi per malattia del bambino di età compresa fra i 3 e gli 8 anni (fruibili alternativamente, nel limite di 5 giorni l’anno per ciascun genitore), disciplinati dall’art. 47, comma 2, D.Lgs. n. 151/2001”.

I codici evento **MBo**, **MB2**, **MA8** e **MA9** mantengono la loro validità solo per la valorizzazione di congedi riferiti a periodi aventi competenza fino al 12 agosto 2022.

Si precisa che, in linea con la disciplina normativa introdotta dal decreto legislativo n. 105/2022, illustrata al paragrafo 3.1 della circolare n. 122/2022, ai fini della fruizione dell’ulteriore periodo di congedo parentale della durata complessiva di tre mesi non è necessario che l’altro genitore abbia già goduto dei tre mesi di congedo indennizzato non trasferibili e, pertanto, il codice evento **MA2** deve essere utilizzato fino al raggiungimento dei sei mesi di coppia entro i 6 anni di vita; a tale riguardo, si precisa che il predetto limite di coppia dei 6 mesi deve tenere conto anche dell’eventuale mese indennizzabile all’80% (cfr. il successivo paragrafo 3 del presente messaggio).

Esaurito il periodo di 6 mesi complessivo di fruizione del congedo entro il sesto anno di vita del bambino, è utilizzabile il codice evento **PE1**.

Analogo utilizzo interesserà nelle fattispecie innanzi illustrate i codici **MAo** e **PEo**.

Per tutti gli eventi tutelati, valorizzati nel flusso con i codici sopra elencati, deve essere indicata la causale dell’assenza nell’elemento <CodiceEvento> di <Settimana> procedendo alla valorizzazione del “tipo copertura” delle settimane in cui si collocano gli eventi con le consuete modalità.

In particolare, per tutti gli eventi richiamati riconducibili alle tutele di maternità di cui al decreto legislativo n. 151/2001 (**MAo**, **MA1**, **MA2**, **MA3**, **MB1**, **MB4**, **PD0**, **PD1**, **PEo**, **PE1**, **PBo**, **PB1**, **TBo**, **TB1** e **PF1**) è prevista altresì la compilazione del calendario giornaliero (elemento giorno come da documento tecnico), dettagliando la durata in ore dell’evento per i congedi con fruizione in modalità oraria.

In particolare, per gli eventi riferiti ai codici **MA1**, **MA3**, **MB1** e **MB4**, la compilazione del calendario giornaliero sarà resa obbligatoria per i periodi di competenza decorrenti da agosto 2023.

Per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito l’obbligo decorre dagli UniEmens di competenza agosto 2023 (cedolini di settembre 2023 elaborati con gli eventi di competenza agosto 2023).

Per gli eventi con fruizione in modalità oraria contraddistinti dai codici **MAo**, **PD0**, **PEo**, **PBo** e **TBo** i datori di lavoro devono compilare i flussi secondo le istruzioni fornite con la circolare n. 230/2016 valorizzando i seguenti elementi:

- <TipoApplicCongedoParOre> indicare la modalità di fruizione del congedo parentale a ore con il valore “C” in presenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva; in assenza di tale regolamentazione deve essere indicato il valore “N”;
- <MonteOreGiornEquivalente> va valorizzato in caso di contratto collettivo, anche di natura aziendale, che disciplini la fruizione del congedo ad ore (valore “C”); indicare il

numero di ore che compongono l'intera giornata di congedo parentale come contrattualmente stabilite.

Il valore deve essere commisurato all'intera giornata se il lavoratore presta l'attività in regime di *full time*, commisurato al diverso valore giornaliero in caso di *part time*. L'elemento <MonteOreGiornEquivalente> non ha valenza contributiva; in caso di assenza di contrattazione collettiva è sufficiente la valorizzazione dell'elemento <TipoApplCongedoParOre>.

Nei casi di eventi relativi ai codici **MA0, MA1, MA2, MA3, PD0, PD1, PEO, PE1 e PF1** deve essere indicato nell'elemento <DiffAccredito> il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza.

Nei casi di eventi contraddistinti dai codici **PB0, PB1, MB1, MB4, TB0 e TB1**, nell'elemento <SettAccredito> deve essere indicata la durata dell'assenza espressa in settimana e rapportata in centesimi, avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento (contributo figurativo su retribuzione convenzionale). Per i lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo, in luogo dell'elemento <SettAccredito>, deve essere valorizzato l'elemento <GiorniAccredito>, indicando la durata dell'assenza espressa in giorno e rapportandola in centesimi avendo riferimento alla sommatoria delle ore interessate dall'evento.

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

Nel caso degli eventi la cui fruizione è di tipo giornaliera (**MA1, MA2, MA3, MB4, PD1, PE1, PB1, TB1 e PF1**):

Elemento <Lavorato> = N;

Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 o 2 (in caso di integrazione a carico del datore di lavoro);

Elemento <CodiceEventoGiorn> = **MA1, MA2, MA3, MB4, PD1, PE1, PB1, TB1 e PF1**;

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino (in caso di parto gemellare i codici fiscali dei figli in formato ABCDEF99G99H999I*LMNOPQ99R99S999Z)/<TipoInfoAggEvento> con il valore "CF". L'informazione, in caso di adozione o affidamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia. Con riferimento al congedo di paternità obbligatorio con codice **PF1**, si precisa che in caso di morte perinatale del figlio l'elemento <InfoAggEvento> deve essere valorizzato con la data da cui decorre il periodo di fruizione del congedo secondo le indicazioni fornite al paragrafo 2.1 della circolare n. 122/2022 (dalla nascita del figlio).

Nel caso di eventi per i quali è necessario comunicare in luogo del codice fiscale la data di inizio del congedo fruito antecedentemente alla data presunta del parto (**MA1 e PF1**) nell'elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> deve essere indicata la data in formato AAAA-MM-GG e <TipoInfoAggEvento> con il nuovo valore "DT".

Con specifico riferimento al mese di nascita del figlio l'elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> deve essere compilato come segue:

- nei giorni precedenti la data di nascita con la data di inizio congedo e <TipoInfoAggEvento> con il valore "DT";

- dal giorno di nascita fino a fine mese con il codice fiscale del figlio e <TipoInfoAggEvento> con il valore “CF”.

Si precisa che nell'eventualità in cui il genitore cambi occupazione è necessario inserire nel campo <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> la data del primo giorno di fruizione come indicata dal datore di lavoro precedente.

In caso di fruizione oraria (eventi **MAo, MB1, PDo, PEO, PBo e TBo**):

- Elemento <Lavorato> = S;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 2;
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = (**MAo, MB1, PDo, PEO, PBo e TBo**);
- Elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruite nel giorno (da indicarsi solo nel caso di presenza di contratto collettivo, anche di natura aziendale, che disciplina la fruizione del congedo);
- Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino, come sopra specificato e <TipoInfoAggEvento> con il valore “CF”.

Si evidenzia che qualora il lavoratore abbini nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario (**MAo, MB1, PDo, PEO, PBo e TBo**) un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa, l'elemento <Lavorato> è = **N**.

L'elemento <TipoCoperturaGiorn> è = **2** se il permesso di altro tipo è retribuito, è = **1** se il permesso di altro tipo NON è retribuito.

Le istruzioni di cui al paragrafo 2.1 del presente messaggio, relative alla compilazione degli elementi del flusso, che consentono la valorizzazione della contribuzione figurativa (Elemento <Settimana> e relativi sotto elementi: <CodiceEvento>, ecc., e Elemento <Giorno> e relativi sottoelementi: <EventoGiorn>, ecc.) sono applicabili, in generale, anche per i dipendenti di Amministrazioni pubbliche iscritti all'Assicurazione generale obbligatoria, nei casi in cui i trattamenti economici erogati per la fruizione degli eventi tutelati di cui al decreto legislativo n. 151/2001 (in luogo delle indennità previste dal medesimo decreto legislativo) non siano regolati da una disciplina normativa o contrattuale più favorevole; in tali ipotesi non devono essere valorizzati gli elementi relativi al conguaglio, atteso che per le pubbliche Amministrazioni le indennità di cui al Testo unico a sostegno della genitorialità sono regolate da disposizioni normative e contrattuali.

Per tutti i nuovi eventi in parola, nel caso di lavoratore del **settore dello spettacolo**, in luogo dell'elemento <Settimana> deve essere valorizzato l'elemento <Giorno>.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al **Fondo Speciale FS o IPOST**, nella sezione Fondo Speciale:

- i giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria devono essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = **S** sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = **N** nel caso in cui il permesso di altro tipo è retribuito.

Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane “2” che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni, le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 vengono esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio.

Conseguentemente, il periodo di congedo a ore vale solo a integrare la retribuzione ai fini della misura della prestazione; diversamente i giorni in cui esiste un congedo con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> è = 1 abbinato a <Lavorato> = N;

- devono essere precisati nei vari campi (“L. n. 177/76”, “IIS”, “CA”, “13esima”) le quote analitiche di retribuzione corrispondente al tempo lavorato;
- nei campi “L. n. 177/76”, “IIS”, “CA”, “13esima” della sottosezione <Figurativi> deve essere precisata la ripartizione della retribuzione “persa” già indicata in <DiffAccredito>.

In caso di eventi contraddistinti dai codici **MB1, MB4, PBo, PB1, TBo, TB1**, non devono essere compilati i campi “L. n. 177/76”, “IIS”, “CA”, “13esima” della sottosezione <Figurativi> riferiti alla ripartizione della retribuzione “persa”, per tali eventi opera l’accredito figurativo su retribuzione convenzionale sulla base dell’assegno sociale rapportato alla durata dell’evento (art. 35, comma 2, del D.lgs n. 151/2001).

Ai fini del conguaglio delle indennità anticipate, relative agli eventi sopra citati introdotti a decorrere dal periodo di competenza aprile 2023, deve essere valorizzato l’elemento a valenza contributiva <InfoAggcausaliContrib>:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare i seguenti nuovi codici conguaglio relativi allo specifico evento:
 - **Codice L320**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento **PDo**”;
 - **Codice L321**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti successivamente al compimento del sesto anno e fino al dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento **PD1**”;
 - **Codice L322**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento **PEo**”;
 - **Codice L323**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera entro il limite massimo di coppia di 7/8/9 mesi e fruiti fino al compimento del dodicesimo anno di età del bambino - Codice Evento **PE1**”;
 - **Codice L324**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell’ottavo anno di età del bambino - Codice evento **PBo**”;
 - **Codice L325**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti fino al compimento dell’ottavo anno di età del bambino - Codice evento **PB1**”;

- **Codice L326**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria o giornaliera oltre i 9 mesi ed entro il limite massimo di coppia di 10/11 mesi e fruiti tra l’ottavo e il dodicesimo anno di età del bambino - Codice evento **TBo** (oraria) **TB1** (giornaliero)”;
- **Codice L327**, avente il significato di “Conguaglio congedo di paternità obbligatorio di cui all’art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 105/2022. - Codice evento **PF1**”.

A chiarimento rispetto a quanto indicato nel messaggio n. 659/2023, si precisa che ai fini del conguaglio delle indennità relative agli eventi di cui ai codici **MA2** e **MAo**, che continuano a essere validi, vengono come di consueto utilizzati i codici conguaglio **Lo50** e **Lo62**, come di seguito ridenominati:

- Codice **Lo50**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità giornaliera indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino” - Codice evento **MA2**;
- Codice **Lo62**, avente il significato di “Conguaglio periodi di congedo parentale in modalità oraria indennizzati entro il limite massimo di coppia di sei mesi e fruiti fino al compimento del sesto anno di vita del bambino” - Codice evento **MAo**.

- Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il Codice Fiscale del bambino (è possibile valorizzare due o più elementi <IdentMotivoUtilizzoCausale> in caso di parto plurimo, uno per ogni CF dei figli) o la data da cui decorre il periodo di fruizione, in caso di congedo anticipato o di morte perinatale del figlio;
- Attributo <TipIdentMotivoUtilizzo> di <IdentMotivoUtilizzoCausale>: CF_PERS_FIS o DATA (nel formato AAAA-MM-GG), tale elemento deve essere valorizzato a partire dalla competenza di aprile 2023 e diventa obbligatorio a partire dalla competenza di luglio 2023;
- Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l’AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in UniEmens; la competenza dell’elemento <AnnoMeseRif> non deve essere antecedente al mese di aprile 2023;
- Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l’importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Si fa presente, inoltre, che nel caso in cui i datori di lavoro procedano all’invio di flussi regolarizzativi relativi a periodi fino ad agosto 2022, i medesimi devono continuare a utilizzare i vecchi codici evento/conguaglio, mentre per i periodi decorrenti da settembre 2022 devono essere utilizzati i nuovi codici evento/conguaglio.

È consentito, per la mensilità di aprile 2023, indicare i codici di conguaglio sia come introdotti dal messaggio n. 659/2023 che come individuati precedentemente alla sua pubblicazione.

L’obbligo dell’utilizzo dei nuovi codici decorre dal periodo di competenza maggio 2023. Anche per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l’obbligo delle nuove codifiche del messaggio n. 659/2023 decorre dagli UniEmens di competenza maggio 2023 (cedolini di maggio 2023 elaborati con gli eventi di competenza aprile 2023).

Per quanto riguarda gli eventi già denunciati con i codici evento e i codici conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza 13 agosto 2022 - 31 marzo 2023, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l’INPS per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

2.2 Datori di lavoro del settore privato con dipendenti iscritti alla Gestione pubblica

Con riferimento ai lavoratori dipendenti di datori di lavoro del settore privato iscritti alla Gestione pubblica, l'obbligo di utilizzo dei nuovi Codici Tipo Servizio illustrati nel messaggio n. 659/2023: **3A, 3B, 3C, 3D, 3E, 3F, 3G, 3H, 3J e 3K** decorre dalla ListaPosPA di maggio 2023; pertanto, i Codici Tipo Servizio **68, 69, 70 e 76** possono essere utilizzati fino alla mensilità di aprile 2023.

3. Circolare n. 45 del 16 maggio 2023, relativa all'elevazione dell'indennità di congedo parentale dal 30% all'80% della retribuzione per la durata massima di un mese di congedo e fino al sesto anno di vita del bambino. Precisazioni

Con la circolare n. 45/2023 sono stati istituiti i nuovi codici evento da utilizzare per la corretta gestione dei periodi di congedo parentale indennizzati in misura dell'80% della retribuzione:

- **"PGo"**, avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità oraria** indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione (Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino";
- **"PGI"**, avente il significato di "Periodi di congedo parentale in **modalità giornaliera** indennizzati in misura dell'80 per cento della retribuzione (Art.1, comma 359, della legge 29 dicembre 2022, n.197) nella misura di un mese fino al sesto anno di vita del bambino".

In riferimento alla modalità di compilazione del flusso UniEmens, si precisa quanto segue:

Per l'evento **PGo** con fruizione in modalità oraria devono essere valorizzati i seguenti elementi:

- **<TipoApplCongedoParOre>** indicare la modalità di fruizione del congedo parentale a ore con il valore "C" in presenza di una regolamentazione dei congedi a ore sulla base della contrattazione collettiva; in assenza di tale regolamentazione deve essere indicato il valore "N";
- **<MonteOreGiornEquivalente>** va valorizzato in caso di contratto collettivo, anche di natura aziendale, che disciplini la fruizione del congedo ad ore (valore "C"); indicare il numero di ore che compongono l'intera giornata di congedo parentale come contrattualmente stabilite.

Il valore deve essere commisurato all'intera giornata se il lavoratore presta l'attività in regime di *full time*, commisurato al diverso valore giornaliero in caso di *part time*. L'elemento **<MonteOreGiornEquivalente>** non ha valenza contributiva; in caso di assenza di contrattazione collettiva è sufficiente la valorizzazione dell'elemento **<TipoApplCongedoParOre>**.

Nell'elemento **<Giorno>** interessato dall'evento devono essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la tipologia e durata dell'evento, nonché a ricostruire correttamente l'estratto conto.

Elemento **<Lavorato>** = **S, N** qualora il lavoratore abbini nella giornata di fruizione del congedo di tipo orario un permesso di altro tipo, in modo da non effettuare affatto la prestazione lavorativa;

Elemento **<TipoCoperturaGiorn>** = **2, o 1** qualora il lavoratore abbini nella giornata di fruizione del congedo un permesso di altro tipo non retribuito;

Elemento <CodiceEventoGiorn> = **PGo**;

Elemento <NumOreEvento> = Numero ore fruito nel giorno (da indicare solo nel caso di presenza di contratto collettivo anche di natura aziendale che disciplina la fruizione del congedo);

Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino, come sopra specificato e <TipoInfoAggEvento> con il valore “CF”.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al **Fondo Speciale FS o IPOST**, nella sezione Fondo Speciale: - i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria devono essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = **S** sia in caso di <TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = **N** se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta la retribuzione.

Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane “2” che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 vengono espresse in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente vale solo a integrare la retribuzione di quest’ultimo, utile ai fini della misura della prestazione; diversamente i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> è = 1 abbinato a <Lavorato> = **N**; devono essere precisate nei vari campi (“L. n. 177/76”, “IIS”, “CA”, “13esima”) le quote analitiche di retribuzione corrispondenti al tempo lavorato; nei campi “L. n. 177/76”, “IIS”, “CA”, “13esima” della sottosezione <Figurativi> deve essere precisata la ripartizione della retribuzione “persa” già indicata in <DiffAccredito>.

Per l’evento **PG1** con fruizione in modalità giornaliera devono essere valorizzati nell’elemento <Giorno> i seguenti sottoelementi:

- Elemento <Lavorato> = **N**;
- Elemento <TipoCoperturaGiorn> = 1 o 2 (in caso di integrazione a carico del datore di lavoro);
- Elemento <CodiceEventoGiorn> = **PG1**;
- Elemento <EventoGiorn>\<InfoAggEvento> = Codice fiscale del bambino (in caso di parto gemellare i codici fiscali dei figli in formato ABCDEF99G99H999I*LMNOPQ99R99S999Z)/<TipoInfoAggEvento> con il valore “CF”. L’informazione, in caso di adozione o affidamento, va esposta dalla data di ingresso in famiglia.

Come indicato nella circolare n. 45/2023, a partire dalla mensilità di luglio 2023 ai fini del conguaglio del congedo parentale in misura dell’80% della retribuzione per la durata massima di un mese fino al sesto anno di vita del bambino, deve essere valorizzato il <CodiceCausale> “**L328**” all’interno di <DenunciaIndividuale> <InfoAggcausaliContrib>.

Devono essere altresì valorizzati:

- Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice fiscale del minore;
- Attributo <TipoidentMotivoUtilizzo> di <IdentMotivoUtilizzoCausale>: CF_PERS_FIS

- Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata; la competenza dell'elemento <AnnoMeseRif> non deve essere antecedente al mese di luglio 2023;
- Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Si conferma che anche i codici evento **PG0** e **PG1** legati al codice conguaglio L328 devono essere utilizzati a partire dal mese di competenza luglio 2023.

Per i datori di lavoro che utilizzano il calendario differito, l'obbligo delle nuove codifiche decorre dagli UniEmens di competenza agosto 2023 (cedolini di agosto 2023 elaborati con gli eventi di competenza luglio 2023).

Per quanto attiene gli eventi già denunciati con i codici evento e quelli a conguaglio già in uso e ricadenti nei periodi di competenza da gennaio 2023 a giugno 2023, i datori di lavoro devono procedere alla restituzione della prestazione già conguagliata al 30% e contestualmente conguagliare la prestazione in misura dell'80%.

Devono, pertanto, essere valorizzati i seguenti elementi all'interno di <InfoAggcausaliContrib> di <DenunciaIndividuale>:

Per la restituzione della prestazione in misura del 30% già conguagliata nell'elemento:

- <CodiceCausale> indicare il codice di nuova istituzione "**M047**", avente il significato di "Restituzione Congedo Parentale indennizzato al 30%";
- <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il valore N;
- <AnnoMeseRif>: indicare l'AnnoMese di riferimento della restituzione relativa alla prestazione fruita in misura del 30%; la competenza dell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere compresa tra gennaio e giugno 2023;
- <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l'importo della prestazione oggetto di restituzione.

Il codice **L328** deve essere valorizzato con le regole sopra individuate per il recupero dell'intera prestazione.

In caso di elemento <AnnoMeseRif> compreso tra gennaio 2023 e giugno 2023 diviene obbligatoria la contemporanea presenza del codice **M047** e **L328**.

Tale sistemazione deve essere effettuata sui flussi di competenza da luglio 2023 a ottobre 2023.

Nessuna modifica deve essere apportata ai codici evento già valorizzati nei periodi sopra individuati.

A seguito di alcune richieste di chiarimenti in ordine alla individuazione del periodo di congedo indennizzabile all'80%, si fa presente che, per consentire tempestivamente la fruizione dell'indennità più favorevole, si considerano indennizzabili nella predetta misura i primi periodi di congedo, fino al limite di coppia di un mese.

La regola dell'indennizzabilità all'80% dei primi periodi di congedo parentale consente ai genitori, a cui la legge demanda la possibilità di organizzare liberamente la fruizione dei periodi di congedo, di tenere conto più agevolmente dei congedi fruiti o da fruire non dovendo "ricostruire" il fruito pregresso. Ciò non preclude, tuttavia, la possibilità di imputare l'indennità all'80% a periodi successivi, nei casi in cui, ad esempio, vi siano accordi contrattuali che già prevedano tutele di maggior favore nel primo o nei primi mesi di congedo parentale, purché detti periodi indennizzati all'80% non eccedano il limite di un mese di coppia di congedo parentale, siano fruiti entro i 6 anni di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore) e, infine, ricadano nei tre mesi spettanti a ogni genitore e non trasferibili all'altro.

4. Circolare n.39 del 4 aprile 2023 relativa alle modifiche alla disciplina in materia di permessi per disabilità a seguito dell'emanazione del decreto legislativo n. 105/2022. Precisazioni in ordine alle istruzioni operative per i datori di lavoro

Con la circolare n. 39/2023 sono stati introdotti, a partire dal mese di competenza maggio 2023, nuovi codici evento e codici conguaglio da utilizzare nei flussi di denuncia UniEmens per la corretta gestione dei permessi di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992, come modificati, da ultimo, dal decreto legislativo n. 105/2022.

A seguito dei chiarimenti in ordine alle possibili modalità di fruizione dell'evento di cui al codice **TA1**, il medesimo assume il seguente significato "Giorni/ore di permesso mensili (disciplinati dall'art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave".

Nell'elemento <Giorno> interessato dall'evento **TA1** devono essere fornite le informazioni, di seguito specificate, utili a delineare la durata dell'evento e a ricostruire correttamente l'estratto conto.

In particolare, deve essere indicato nell'elemento <**DiffAccredito**> il valore della retribuzione "persa" a causa dell'assenza; ciò anche nel caso di fruizione oraria.

Elemento <**Lavorato**> = **N** o **S** a seconda che la fruizione sia giornaliera (ad esempio, 8 ore giornaliere nel caso di orario contrattuale settimanale di 40 ore su 5 giorni lavorativi) o oraria;

Elemento <**TipoCoperturaGiorn**> = **1** o **2** a seconda che la fruizione sia giornaliera o oraria;

Elemento <**CodiceEventoGiorn**> = **TA1**;

Elemento <**NumOreEvento**> = Numero ore fruiti nel giorno. Elemento da compilare sia nel caso la fruizione sia oraria sia nel caso in cui la fruizione sia giornaliera, indicando rispettivamente, il numero delle ore di permesso fruiti nella giornata o il numero di ore corrispondenti all'intera giornata fruita (ad esempio, 8 ore giornaliere nel caso di orario contrattuale settimanale di 40 ore su 5 giorni lavorativi);

Elemento <**EventoGiorn**>\<**InfoAggEvento**> = Codice fiscale del dante causa, come sopra specificato e <**TipoInfoAggEvento**> con il valore "CF".

Tale elemento deve essere valorizzato in modalità oraria da Agosto 2023.

Nel caso in cui il lavoratore sia iscritto al **Fondo Speciale FS o IPOST**, nella sezione Fondo Speciale:

i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria devono essere conteggiati come retribuiti sia in caso di <**TipoCoperturaGiorn**> = **2** abbinato a <**Lavorato**> = **S** sia in caso di

<TipoCoperturaGiorn> = 2 abbinato a <Lavorato> = N se il permesso di altro tipo è retribuito. Infatti, in entrambe le situazioni viene corrisposta la retribuzione.

Ne deriva che - in analogia a quanto avviene per le settimane “2” che in estratto conto vengono assimilate alle settimane retribuite - per i lavoratori con anzianità valorizzata in giorni, le giornate con <TipoCoperturaGiorn> = 2 vengono esposte in estratto conto secondo il medesimo criterio. Conseguentemente vale solo a integrare la retribuzione di quest’ultimo, utile ai fini della misura della prestazione; diversamente i giorni in cui esiste un permesso con fruizione oraria abbinato ad altro permesso non retribuito, il <TipoCoperturaGiorn> è = 1 abbinato a <Lavorato> = N; devono essere precisate nei vari campi (“L. n. 177/76”, “IIS”, “CA”, “13esima”) le quote analitiche di retribuzione corrispondenti al tempo lavorato; nei campi “L. n. 177/76”, “IIS”, “CA”, “13esima” della sottosezione <Figurativi> deve essere precisata la ripartizione della retribuzione “persa” già indicata in <DiffAccredito>.

Ai fini del conguaglio dell’indennità anticipata relativa all’evento sopra riportato, a decorrere dal periodo di competenza maggio 2023, deve essere valorizzato l’elemento <InfoAggCausaliContrib>:

- Elemento <CodiceCausale>: indicare il codice **L307** che assume il significato di “Conguaglio giorni/ore di permesso mensili (disciplinati dall’art. 33, comma 6, della legge 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave;
- Elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>: indicare il codice fiscale del dante causa;
- Elemento <TipIdentMotivoUtilizzo>: CF_PERS_FIS;
- Elemento <AnnoMeseRif>: indicare l’AnnoMese di riferimento della prestazione anticipata al lavoratore e conguagliata, ossia la competenza in cui sono intervenuti gli specifici eventi esposti in UniEmens.;

Elemento <ImportoAnnoMeseRif>: indicare l’importo della prestazione conguagliata, relativo alla specifica competenza.

Si forniscono altresì ulteriori indicazioni inerenti all’aggiornamento del significato dei seguenti codici:

- **L300** avente il significato di “Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all’articolo 33, comma 1, D lgs n. 151/2001 fruito fino a 8 anni di vita del bambino con disabilità grave o fino a 8 anni dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento”;
- **L301** avente il significato di “Conguaglio prolungamento del congedo parentale giornaliero di cui all’articolo 33, comma 1, D. lgs n. 151/2001 fruito tra gli 8 e i 12 anni di vita del bambino con disabilità grave o tra gli 8 e i 12 anni dall’ingresso in famiglia del minore in caso di adozione o affidamento”;
- **L302** avente il significato di “Conguaglio permessi orari per figli con disabilità grave fino al terzo anno di vita del bambino di cui all’articolo 42, comma 1, del D.lgs n. 151/2001”;
- **L303** avente il significato di “Conguaglio permessi mensili in forma giornaliera/oraria di cui all’articolo 33, c. 3, della legge n. 104/1992 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave”;
- **L306** avente il significato di “Conguaglio permessi orari (disciplinati dall’art. 33, comma 6, della legge n. 104/1992) fruiti dal lavoratore con disabilità grave”;

- **L308** avente il significato di “Conguaglio congedo straordinario di cui all’articolo 42, comma 5, del D.lgs n. 151/2001 per assistere coniuge, convivente di fatto, persona legata da unione civile parenti e affini entro il terzo grado con disabilità grave”.

Per quanto attiene il recupero dei ratei della tredicesima mensilità, per effetto del cambio della retribuzione media giornaliera utile al calcolo dell’indennità di congedo parentale, da agosto 2022 utilizzando il codice L055, tale codice deve essere utilizzato fino alla mensilità di competenza ottobre 2023.

**INTERVENTO DEL FONDO DI GARANZIA PER IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO:
AGGIORNAMENTO INPS DELLE DISPOSIZIONI VIGENTI**

Considerata l'entrata in vigore del d.lgs. n. 14/2019, con decorrenza 15 luglio 2022, recante "Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155" (più sotto, anche "CCII" – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 19/2023 e n. 4/2022), con la **circolare n. 70 del 26 luglio 2023**, l'INPS ha aggiornato e riepilogato come segue le disposizioni impartite nel tempo in tema di Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto (TFR) e dei crediti di lavoro.

La **circolare n. 70/2023** sostituisce integralmente le precedenti n. 74 del 15 luglio 2008 e n. 32 del 4 marzo 2010 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 20/2008 e n. 8/2010).

Il Fondo di garanzia

Con la direttiva 80/987/CEE del Consiglio si è voluto garantire ai lavoratori subordinati una tutela minima in caso di insolvenza del datore di lavoro. A tale scopo, la direttiva ha delineato un meccanismo di tutela basato sulla creazione di specifici "organismi di garanzia", che si sostituiscono al datore di lavoro insolvente per il pagamento dei crediti retributivi ai lavoratori subordinati.

La predetta direttiva è stata successivamente modificata dalla direttiva 2002/74/CE del 23 settembre 2002, con la quale sono state disciplinate le cc.dd. situazioni transnazionali e, da ultimo, dalla direttiva 2008/94/CE del 22 ottobre 2008, che coordina le disposizioni delle direttive precedenti.

In attuazione della normativa comunitaria, lo Stato italiano ha adottato la legge 29 maggio 1982, n. 297, che ha istituito il Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto (art. 2), il decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80, che ha esteso la garanzia alle ultime retribuzioni (artt. 1 e 2) e il decreto legislativo 19 agosto 2005, n. 186, che ha introdotto la disciplina delle situazioni transnazionali.

A tutela della posizione previdenziale complementare, l'articolo 5 del decreto legislativo n. 80/1992 ha istituito uno specifico Fondo di garanzia - per la cui disciplina si rinvia alla circolare n. 23 del 22 febbraio 2008 - che è alimentato, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, da una quota pari all'1% del contributo di solidarietà (art. 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166) dovuto sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro destinate alla previdenza pensionistica complementare, diverse dalla quota TFR^[1].

Il Fondo di garanzia di cui all'articolo 2 della legge n. 297/1982 afferisce alla Gestione delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, nel cui ambito ha una contabilità separata (art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88).

Il medesimo Fondo è alimentato con un contributo a carico dei soli datori di lavoro pari allo 0,20%^[2] della retribuzione imponibile, elevato allo 0,40% per i dirigenti di aziende industriali^[3] titolari di posizione assicurativa presso l'INPDAl alla data della sua soppressione.

Si ricorda, al riguardo, che per la suddetta contribuzione non trova applicazione il massimale di legge^[4].

I soggetti tutelati

Possono richiedere l'intervento del Fondo di garanzia tutti i lavoratori dipendenti da datori di lavoro tenuti al versamento all'Istituto del contributo che alimenta la relativa gestione, compresi quelli aventi la qualifica di apprendista^[5] o di dirigente^[6].

Sono tenuti al versamento del contributo di finanziamento del Fondo di garanzia tutti i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze lavoratori che maturano il TFR ai sensi dell'articolo 2120 c.c.

Dal 1° gennaio 2003, a seguito della soppressione dell'INPDAI a opera della legge 27 dicembre 2002, n. 289, il Fondo di garanzia istituito presso l'INPS interviene anche in favore dei dirigenti di aziende industriali^[7].

Inoltre, dal 1° luglio 2022, a seguito del passaggio all'INPS della funzione previdenziale svolta dall'INPGI come previsto dall'articolo 1, commi da 103 a 118, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, il Fondo di garanzia eroga le prestazioni anche ai giornalisti professionisti, pubblicisti e praticanti titolari di un rapporto di lavoro subordinato^[8].

Possono chiedere le prestazioni erogate dal Fondo di garanzia anche i lavoratori dello spettacolo^[9] titolari di un rapporto di lavoro subordinato, in quanto per essi i datori di lavoro sono tenuti al versamento del contributo.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, emanato in attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, e recante il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo, i datori di lavoratori subordinati dello sport (compresi gli sportivi professionisti e non) hanno l'obbligo di versare il contributo al Fondo di garanzia qualora detti lavoratori maturino il TFR ai sensi dell'articolo 2120 c.c., ossia qualora il lavoratore sportivo subordinato non maturi il diritto al trattamento di fine rapporto ai sensi dell'articolo 2123 c.c., ovvero nei casi in cui le federazioni sportive nazionali, le discipline sportive associate e gli enti di promozione sportiva non abbiano provveduto alla costituzione del fondo previsto dall'articolo 26, comma 4, del d.lgs. n. 36/2021.

Ai soci delle cooperative di lavoro - esclusi quelli delle cooperative di piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250 - la tutela è stata riconosciuta dall'articolo 24, comma 1, della legge 24 giugno 1997, n. 196. La norma ha previsto che i contributi, versati al Fondo di garanzia prima dell'entrata in vigore della legge, conservino la loro efficacia ai fini dell'erogazione delle prestazioni. Di conseguenza, ai dipendenti può essere corrisposto anche il TFR maturato in periodi anteriori all'entrata in vigore della legge sopra indicata, purché risultino versati i relativi contributi^[10]. Al contrario, nel caso in cui le società cooperative non abbiano effettuato alcun versamento o abbiano ottenuto il rimborso di quanto versato, ai soci lavoratori può essere erogata solo la quota di TFR maturata dopo il 1° luglio 1997^[11].

L'intervento del Fondo di garanzia può essere richiesto anche dagli "aventi diritto" del lavoratore.

La Corte di Cassazione^[12] ha chiarito che per “aventi diritto” devono intendersi non soltanto gli eredi e le persone indicate dal primo comma dell’articolo 2122 c.c., cioè il coniuge, i figli e i parenti entro il terzo grado^[13] e gli affini^[14] entro il secondo se vivevano a carico del lavoratore, ma anche soggetti che abbiano acquisito a titolo derivativo il diritto al pagamento del TFR^[15].

Possono, quindi, presentare domanda di intervento del Fondo di garanzia anche le aziende operanti nel settore del credito al consumo alle quali il lavoratore abbia ceduto il proprio TFR a garanzia di un prestito, le imprese di assicurazione e quelle che abbiano prestato fideiussione a garanzia del rischio impiego a esse subentrato con diritto di rivalsa, nonché le società di recupero stragiudiziale dei crediti, titolari della licenza di cui all’articolo 115 del R.D. 18 giugno 1931, n. 773 (Testo unico delle leggi di pubblica sicurezza o TULPS), e le società di cartolarizzazione dei crediti di cui all’articolo 3 della legge 30 aprile 1999, n. 130, eventualmente succedute nella titolarità del credito.

Qualora la cessione non riguardi l’intero TFR, il lavoratore dovrà presentare una distinta domanda per la parte residua.

Non è un avente diritto del lavoratore, e quindi non ha titolo per chiedere l’intervento del Fondo di garanzia, il committente che, ai sensi dell’articolo 29, comma 2, del D.lgs 10 settembre 2003, n. 276, abbia corrisposto le retribuzioni e il TFR ai dipendenti del proprio appaltatore/subappaltatore^[16].

Sono inoltre esclusi dall’intervento del Fondo di garanzia: i lavoratori autonomi, quelli parasubordinati, i lavoratori dipendenti dello Stato, degli Enti pubblici non economici, delle Regioni, Province e Comuni; i lavoratori iscritti al Fondo Esattoriale (“Fondo di previdenza per gli impiegati dipendenti dai concessionari del servizio di riscossione dei tributi e delle altre entrate dello Stato e degli enti pubblici” di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 377), i lavoratori iscritti al Fondo Dazieri, i soci delle cooperative di piccola pesca di cui alla legge n. 250/1958, gli operai agricoli a tempo determinato, gli impiegati e dirigenti dipendenti da aziende agricole, i calciatori e gli allenatori professionisti.

La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha riconosciuto che, stante la natura previdenziale delle prestazioni del Fondo di garanzia, è applicabile il principio di automaticità previsto dall’articolo 2116 c.c.^[17]: pertanto, le prestazioni del Fondo di garanzia sono dovute anche quando il datore di lavoro non abbia versato il relativo contributo e l’obbligazione contributiva sia prescritta^[18].

Alcune precisazioni sono, tuttavia, necessarie in merito all’accertamento giudiziario dell’esistenza di rapporti di lavoro subordinati non regolarizzati.

Recentemente la Corte di Cassazione^[19] ha chiarito che, stante l’autonomia esistente tra il rapporto di lavoro (lavoratore - datore di lavoro), il rapporto contributivo (datore di lavoro - ente previdenziale) e quello previdenziale (lavoratore - ente previdenziale), il giudicato formatosi riguardo a uno di tali rapporti non produce effetti sugli altri (art. 2909 c.c.^[20]).

La Corte ha precisato che la sentenza passata in giudicato tra le parti del rapporto di lavoro può avere efficacia indiretta di prova documentale rispetto all’Istituto (soggetto terzo rispetto al giudizio) e può essere invocata da chi vi abbia interesse, “*spettando però al giudice del merito di esaminare la sentenza prodotta a tale scopo e sottoporla alla sua libera valutazione, anche in relazione ad altri elementi di giudizio negli atti di causa*”.

Alla luce di quanto sopra esposto, le domande di intervento del Fondo di garanzia presentate da lavoratori non regolarizzati, il cui rapporto risulti accertato in sede giudiziaria senza che l'INPS sia stato chiamato in causa, devono essere respinte qualora il ricorso sia stato presentato decorsi cinque anni dalla cessazione del rapporto di lavoro senza che il datore di lavoro abbia opposto la prescrizione del credito per il TFR oppure, nel periodo di lavoro accertato, il lavoratore abbia percepito prestazioni dall'Istituto fondate sullo stato di disoccupazione o sul reddito^[21].

Si evidenzia che l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato può essere accertata anche in sede di verifica dello stato passivo. A tale fine, si segnala che non è sufficiente la semplice ammissione allo stato passivo del credito a titolo di TFR, ma è necessario un accertamento specifico che solitamente viene effettuato in occasione del giudizio di opposizione (art. 98 del Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267, e articolo 206 CCII).

L'articolo 24 del Regio Decreto n. 267/1942 (legge fallimentare) e l'articolo 13 del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, prevedono, infatti, che il Tribunale che ha dichiarato il fallimento sia competente a conoscere di tutte le azioni che incidono sul patrimonio del fallito, comprese le azioni di accertamento, se costituiscono la premessa di una pretesa nei confronti della massa.

Questo principio è stato richiamato anche all'articolo 32 del CCII.

I crediti protetti: il TFR e le ultime tre retribuzioni

I crediti di lavoro che possono essere corrisposti dal Fondo di garanzia sono:

- il trattamento di fine rapporto (TFR);
- le retribuzioni relative agli ultimi tre mesi del rapporto.

Il trattamento di fine rapporto, disciplinato dall'articolo 2120 c.c. è la somma che il datore di lavoro deve corrispondere al dipendente in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro. Viene calcolato sommando, per ogni anno di servizio, una quota pari alla retribuzione annuale diviso per 13,5^[22], alla quale va aggiunta la rivalutazione^[23] dell'importo accantonato l'anno precedente.

L'articolo 2, nono comma, della legge n. 297/1982 prevede l'obbligo per i datori di lavoro di inserire i dati concernenti l'accantonamento del trattamento di fine rapporto nelle denunce annuali dei dipendenti. Detta informazione è presente nella Certificazione Unica (CU)^[24] che i datori di lavoro sono tenuti a consegnare con cadenza annuale ai propri dipendenti; gli importi contenuti in detta certificazione devono essere valutati alla luce delle istruzioni fornite dall'Agenzia delle Entrate per l'anno in questione.

A seguito della mensilizzazione della trasmissione dei dati retributivi e contributivi^[25] all'Istituto, i dati relativi all'accantonamento del TFR sono contenuti nella denuncia del mese di febbraio dell'anno successivo^[26].

A partire dal 1° gennaio 2007^[27] i lavoratori dipendenti del settore privato^[28], entro sei mesi dalla data di prima assunzione^[29], devono comunicare al datore di lavoro tramite il "mod. TFR2" se vogliono destinare, in tutto o in parte, il proprio TFR al finanziamento di una forma pensionistica complementare o se preferiscono mantenerlo secondo il regime previsto dall'articolo 2120 c.c.

Qualora nel termine previsto non esprimano alcuna scelta, il TFR verrà destinato al finanziamento di una forma pensionistica complementare, da individuare come stabilito dall'articolo 8, comma 7, del d.lgs. n. 252/2005.

Sempre a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, sono tenuti a versare le quote di TFR, che i lavoratori hanno scelto di mantenere secondo il regime del codice civile, al “Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile”, comunemente noto come Fondo di Tesoreria. Si tratta di un Fondo, istituito dall'articolo 1, commi 755 e 756, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gestito dall'INPS per conto dello Stato^[30]. La liquidazione del TFR (o della quota di TFR) versata al Fondo di Tesoreria viene effettuata dal datore di lavoro che trattiene il relativo importo dall'ammontare dei contributi dovuti complessivamente agli enti previdenziali nello stesso mese. Nell'ipotesi di “incapienza”, ovvero nell'ipotesi in cui l'importo di competenza del Fondo di Tesoreria ecceda l'ammontare dei contributi dovuti nel mese di erogazione della prestazione, su richiesta del datore di lavoro, il Fondo di Tesoreria provvede all'erogazione diretta ai lavoratori della quota di TFR di sua competenza.

Il diritto al TFR matura anno per anno, ma è esigibile solo al termine del rapporto di lavoro^[31].

In via generale, il diritto al TFR è assoggettato al termine di prescrizione quinquennale (art. 2948 c.c.) che decorre dalla data di cessazione del rapporto di lavoro; quando è riconosciuto da provvedimento giurisdizionale passato in giudicato, invece, si prescrive in dieci anni (art 2953 c.c.).

Quanto ai crediti di lavoro, si rinvia al successivo paragrafo recante “**I crediti di lavoro: il periodo coperto dalla garanzia del Fondo; i crediti garantiti; il massimale**” per l'individuazione delle retribuzioni che possono essere corrisposte dal Fondo di garanzia.

Presupposti per l'intervento del Fondo di garanzia

I requisiti per accedere alle prestazioni del Fondo di garanzia sono diversi a seconda che il datore di lavoro sia soggetto o meno alle disposizioni della legge fallimentare.

Al riguardo, la Corte di Cassazione ha chiarito che la valutazione dell'assoggettabilità a procedura concorsuale del datore di lavoro deve essere fatta in concreto e, pertanto, deve essere considerato “*non soggetto alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267*” ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, della legge n. 297/1982, sia il datore di lavoro che non sia assoggettato a fallimento per ragioni di carattere soggettivo (ad esempio, imprenditore “sottosoglia”), sia il datore di lavoro che non sia assoggettato a procedura concorsuale per ragioni di carattere oggettivo (ad esempio, imprenditore cancellato da oltre un anno dal registro delle imprese)^[32].

Il criterio distintivo, pertanto, è l'assoggettabilità o meno del datore di lavoro alle procedure di fallimento/liquidazione giudiziale, concordato preventivo, liquidazione coatta amministrativa, procedure per le quali l'intervento del Fondo di garanzia è esplicitamente disciplinato dall'articolo 2, commi dal secondo al quarto, della legge n. 297/1982 e dall'articolo 1, comma 1, del D.lgs n. 80/1992.

L'ambito di applicazione del CCII è più ampio di quello della legge fallimentare, infatti, ai sensi dell'articolo 1, il codice disciplina *“le situazioni di crisi o insolvenza del debitore, sia esso consumatore o professionista, ovvero imprenditore che eserciti, anche non a fini di lucro, un'attività commerciale, artigiana o agricola, operando quale persona fisica, persona giuridica o altro ente collettivo, gruppo di imprese o società pubblica, con esclusione dello Stato e degli enti pubblici”*.

L'articolo 390 CCII ha previsto che i ricorsi per la dichiarazione di fallimento, per l'apertura del concordato preventivo e per l'accertamento dello stato di insolvenza delle imprese soggette a liquidazione coatta amministrativa presentati prima del 15 luglio 2022 siano definiti secondo le disposizioni della legge fallimentare.

Datore di lavoro assoggettabile a procedura concorsuale

Quando il datore di lavoro è soggetto alle procedure concorsuali, i requisiti dell'intervento del Fondo di garanzia sono:

- A. la cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- B. l'apertura di una procedura concorsuale;
- C. l'esistenza del credito per TFR/retribuzioni rimasto insoluto.

A. Cessazione del rapporto di lavoro subordinato

La garanzia del Fondo opera indipendentemente dalla causa che ha determinato la cessazione del rapporto: dimissioni, licenziamento, accordo di risoluzione o scadenza del termine in caso di contratto a tempo determinato.

Al riguardo, si ricorda che l'apertura di una procedura concorsuale non determina automaticamente la cessazione del rapporto di lavoro, che deve intervenire quindi nei modi indicati dalla legge.

L'articolo 2119 c.c., nel testo in vigore sino 15 luglio 2022, prevedeva che: *“Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda”*.

L'articolo 189, comma 1, del CCII prevede che: *“L'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento”*.

La Corte di Cassazione, nel riconoscere la natura previdenziale dell'intervento del Fondo di garanzia e la sua autonomia rispetto al credito di lavoro vantato nei confronti del datore di lavoro, ha affermato che tale diritto *“si perfeziona (non con la cessazione del rapporto di lavoro ma) al verificarsi dei presupposti previsti da detta legge (insolvenza del datore di lavoro, verifica dell'esistenza e misura del credito in sede di ammissione al passivo, ovvero all'esito di procedura esecutiva)”*.

La giurisprudenza più recente^[33], tuttavia, pur confermando la natura previdenziale dell'intervento del Fondo di garanzia e la sua autonomia rispetto all'obbligazione del datore di lavoro, ha ritenuto che il rinvio all'articolo 2120 c.c. contenuto nell'articolo 2 della legge n. 297/1982 *“rende palese la necessità, affinché sorgano i presupposti per l'intervento del Fondo, che: a) sia venuto ad esistenza l'obbligo di pagamento del t.f.r. fissato dall'art. 2120 c.c. in capo al datore di lavoro; b) egli, in tale momento, si trovi in stato di insolvenza”*.

Il requisito della cessazione del rapporto di lavoro deve essere valutato con attenzione nei casi di trasferimento d'azienda, compresi l'affitto e l'usufrutto^[34].

In caso di trasferimento di azienda, la tutela dei diritti dei lavoratori subordinati è oggetto della direttiva 23/2001/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, recepita nel nostro ordinamento dall'articolo 2112 c.c. e dall'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428.

L'articolo 2112 c.c., rubricato *“Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda”*, riconosce ai lavoratori subordinati alcune importanti tutele volte ad assicurare che le vicende circolatorie dell'azienda non incidano negativamente sulle loro posizioni. Tra le tutele approntate particolare importanza rivestono, ai fini della disciplina del Fondo di garanzia, la continuazione del rapporto di lavoro con il cessionario e l'obbligazione solidale del cedente e del cessionario per i crediti di lavoro esistenti all'atto del trasferimento. A esse il legislatore ha dedicato i primi due commi dell'articolo 2112 c.c., che così dispongono: *“1. In caso di trasferimento d'azienda il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano. 2. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro”*.

1) Vendita di azienda attuata da cedente in bonis

Considerato che il diritto al TFR è esigibile solo al termine del rapporto di lavoro, ne consegue che in caso di trasferimento attuato da aziende *in bonis*, se il datore di lavoro insolvente è il cedente, il Fondo di garanzia non è tenuto a intervenire in quanto il TFR dovrà essere corrisposto per l'intero dal cessionario^[35]; al contrario, in caso di fallimento del cessionario, il Fondo di garanzia è tenuto a corrispondere l'intero TFR maturato.

Sul punto, la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha più volte affermato che affinché sussistano i presupposti per l'intervento del Fondo di garanzia è necessario che l'insolvenza riguardi *“il datore di lavoro che è tale al momento in cui avviene la risoluzione del rapporto di lavoro”*^[36].

2) Vendita attuata da cedente assoggettato a procedura concorsuale

Quando il trasferimento è attuato da aziende assoggettate a procedura concorsuale, il legislatore consente di derogare a tutte o alcune delle tutele previste dalla disposizione di cui all'articolo 2112 c.c.

- La disciplina prima dell'entrata in vigore del CCII

L'articolo 47, comma 5, della legge n. 428/1990, nella versione in vigore sino al 15 luglio 2022, prevedeva che, in caso di trasferimento attuato da aziende sottoposte a fallimento, concordato preventivo con cessione dei beni, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non fosse stata disposta o fosse cessata, *“ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'**articolo 2112 del codice civile**, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore”*.

Il comma 4-bis, lett. b) e b-bis), del medesimo articolo disciplinava i trasferimenti attuati da aziende poste in amministrazione straordinaria, in caso di continuazione dell'esercizio di impresa, e da aziende per le quali era stata aperta una procedura di concordato preventivo, prevedendo che le disposizioni dell'articolo 2112 c.c. trovassero applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo preliminare al trasferimento.

Come evidenziato nel messaggio n. 2272 del 14 giugno 2019 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16/2019, N.d.R.) - al quale si rinvia per la disciplina di dettaglio - al fine garantire l'effettività della tutela dei lavoratori, anche in predetta fattispecie, si è ritenuto che il TFR maturato nei confronti del cedente sia considerato esigibile alla data del trasferimento.

Di conseguenza, per i trasferimenti attuati prima dell'entrata in vigore del CCII, il Fondo di garanzia riconosce il TFR maturato alle dipendenze del cedente sino alla data del trasferimento, salvo che l'accordo sindacale preliminare al trasferimento non abbia previsto, quale condizione di miglior favore, l'accollo del TFR da parte dell'acquirente stesso.

- La disciplina dopo l'entrata in vigore del CCII

Il CCII ha espressamente disciplinato l'intervento del Fondo di garanzia quando il trasferimento riguarda imprese nei confronti delle quali vi sia stata apertura della liquidazione giudiziale, del concordato preventivo liquidatorio e della liquidazione coatta amministrativa, in assenza di continuazione dell'attività. La norma prevede che non si applichi il principio della solidarietà del cessionario per i crediti di lavoro maturati dai dipendenti nei confronti del cedente, prevista dall'**articolo 2112, secondo comma**, del c.c. e che il trattamento di fine rapporto sia immediatamente esigibile nei confronti dell'azienda cedente.

Ai sensi dell'articolo 47, comma 5-bis, della legge n. 428/1990, introdotto dall'articolo 368, comma 4, lett. d), del CCII: *“Il Fondo di garanzia, in presenza delle condizioni previste dall'**articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297**, interviene anche a favore dei lavoratori che passano senza soluzione di continuità alle dipendenze dell'acquirente; nei casi predetti, la data del trasferimento tiene luogo di quella della cessazione del rapporto di lavoro, anche ai fini dell'individuazione dei crediti di lavoro diversi dal trattamento di fine rapporto, da corrispondere ai sensi dell'**articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 1992, n. 80**”*.

In sintesi, quando il trasferimento riguarda un'azienda sottoposta a procedura concorsuale liquidatoria, il legislatore prevede una deroga ex lege alla responsabilità del cessionario per i crediti maturati presso il cedente.

Il legislatore del CCII ha disciplinato diversamente il trasferimento delle aziende nei confronti delle quali è stata aperta una procedura non liquidatoria (art. 47, comma 4-bis, della legge n. 428/1990), in particolare quando nei confronti dell'azienda cedente:

- a) sia stata aperta una procedura di concordato preventivo in regime di continuità indiretta, ai sensi dell'articolo 84, comma 2, del CCII;
- b) sia intervenuta l'omologazione degli accordi di ristrutturazione dei debiti, quando gli stessi non hanno carattere liquidatorio;
- c) sia stata aperta una procedura di amministrazione straordinaria in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività.

In siffatte ipotesi, fermo il passaggio al cessionario dei rapporti di lavoro, il legislatore ha stabilito che l'articolo 2112 c.c. trovi applicazione, *“per quanto attiene alle condizioni di lavoro, nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo”*, senza prevedere alcuna deroga alla responsabilità solidale del cessionario.

La ragione di tale esclusione è da ricercarsi nella tutela prevista per i crediti dei lavoratori nel concordato, in continuità e negli accordi di ristrutturazione.

Il CCII, infatti, prevede che, nel concordato con continuità, i crediti di lavoro siano soddisfatti sempre secondo la regola della priorità assoluta sia sul valore di liquidazione sia sul valore eccedente quello di liquidazione (art. 84, comma 7) e che, in caso di moratoria nel pagamento, per i crediti di lavoro, essa non possa eccedere i sei mesi dall'omologazione (art. 86). L'articolo 100 del CCII, inoltre, nel caso di concordato con continuità aziendale, ha previsto che il Tribunale possa autorizzare il pagamento di tutte le retribuzioni richieste.

Nel piano di ristrutturazione soggetto a omologazione i crediti di lavoro devono essere integralmente soddisfatti entro 30 giorni (art. 64-bis).

Con particolare riferimento ai trasferimenti attuati da imprese assoggettate alla procedura di amministrazione straordinaria, il CCII ha disciplinato tale fattispecie sia al comma 5-ter dell'articolo 47 della legge n. 428/1990 sia al comma 4-bis, lett. c), del medesimo articolo.

Al riguardo, la previsione contenuta al citato comma 5-ter, ai sensi del quale, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 c.c., salvo che dall'accordo non risultino condizioni di miglior favore, si riferisce alle procedure nelle quali il recupero dell'equilibrio economico è attuato tramite un programma di cessione dei complessi aziendali (art. 27, comma 2, lett. a) e b-bis), del d.lgs. n. 270/1999); per tali procedure pertanto, il Fondo di garanzia può intervenire per i crediti maturati nei confronti della cedente.

La previsione contenuta al comma 4-bis, lett. c), del medesimo articolo 47, invece, riguarda il trasferimento di imprese in amministrazione straordinaria in cui il recupero dell'equilibrio economico è attuato tramite un programma di ristrutturazione, di cui all'articolo 27, comma 2, lett. b), del d.lgs. n. 270/1999. In questa fattispecie, il Fondo di garanzia non può intervenire per la liquidazione del TFR e dei crediti di lavoro maturati nei confronti della cedente.

In sintesi, pertanto, con riferimento ai trasferimenti d'azienda attuati da imprese assoggettate alle procedure di liquidazione giudiziale, concordato preventivo liquidatorio, liquidazione coatta amministrativa, amministrazione straordinaria (con programma di liquidazione), il Fondo di garanzia può intervenire in favore dei lavoratori trasferiti al cessionario *in bonis*.

Con specifico riferimento al concordato preventivo, l'articolo 368, comma 4, lett. d), del CCII, risolvendo una questione sottoposta varie volte al vaglio dei giudici, ha precisato che il Fondo di garanzia è tenuto a corrispondere il TFR e i crediti di lavoro nella loro integrale misura, quale che sia la percentuale di soddisfazione stabilita in sede di concordato preventivo, ferma restando l'applicazione del massimale di cui all'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 80/1992.

3) Insolvenza del cedente e del cessionario

Qualora sia il cedente che il cessionario siano stati assoggettati a procedura concorsuale, il Fondo di garanzia deve intervenire, non esistendo alcuna parte *in bonis* alla quale possono rivolgersi i lavoratori per ottenere soddisfazione del loro credito.

In questa fattispecie, in primo luogo è necessario accertare in che misura il credito del lavoratore è stato ammesso nello stato passivo delle due procedure interessate.

Generalmente il credito per TFR viene ammesso *pro quota*, in relazione alla durata del rapporto, nello stato passivo di ciascuna procedura.

Deve quindi essere accolta sia la domanda di intervento del Fondo di garanzia relativa al periodo di lavoro svolto con l'azienda cedente sia quella relativa al periodo svolto presso l'azienda cessionaria.

Nella procedura di gestione delle domande è presente un campo denominato "*matricola collegata*" in cui deve essere inserita la matricola dell'azienda cessionaria, in questo modo la procedura consente la liquidazione delle due domande nonostante un periodo di lavoro coincidente. In entrambe le domande dovrà essere indicata l'effettiva data di cessazione del rapporto di lavoro, indicando nel campo "*anzianità*" soltanto il periodo di lavoro svolto presso l'azienda per la quale si procede alla liquidazione.

In tutti i casi nei quali il credito per TFR non sia stato ammesso *pro quota* nelle due procedure, è necessario segnalare al responsabile di entrambe le procedure concorsuali l'avvenuta liquidazione a carico del Fondo di garanzia.

In questa fattispecie, stante l'unicità del rapporto può essere accolta una sola domanda di liquidazione dei crediti di lavoro.

4) L'affitto di azienda

Nel messaggio n. 2272/2019 (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16/2019, N.d.R.) sono state fornite altresì istruzioni operative per l'intervento del Fondo di garanzia nelle diverse ipotesi di affitto d'azienda.

- Affitto dell'azienda in fallimento/liquidazione giudiziale

Nello specifico, con riferimento alla fattispecie di affitto dell'azienda in fallimento/liquidazione giudiziale, disciplinata dall'articolo 104-bis della legge fallimentare e ora dall'articolo 212 del CCII, è stato stabilito che il credito per TFR, in presenza degli altri requisiti previsti dall'articolo 2 della legge n. 297/1982, sia considerato esigibile all'atto del trasferimento. In tale fattispecie, la

disapplicazione del principio della responsabilità solidale può avvenire anche senza l'intervento dell'accordo sindacale.

- Intervento del fallimento nel corso di esecuzione del contratto di affitto di azienda

Con riferimento alla diversa fattispecie del fallimento di una delle parti nel corso dell'esecuzione di un contratto di affitto di azienda, si precisa quanto segue.

Come stabilito nell'articolo 79 della legge fallimentare, *“il fallimento non è causa di scioglimento del contratto di affitto d'azienda, ma entrambe le parti possono retrocedere corrispondendo alla controparte un equo indennizzo”*.

Di conseguenza, nel messaggio n. 2272/2019 è stato previsto che, poiché il fallimento dell'azienda cedente non determina l'automatica retrocessione dei lavoratori passati alle dipendenze del cessionario, durante l'affitto - poiché continua il rapporto di lavoro - le domande volte a ottenere la liquidazione della quota di TFR maturata dai lavoratori, per il periodo in cui erano alle dipendenze della cedente, non possano trovare accoglimento.

Grava, pertanto, sul cessionario *in bonis* l'onere di corrispondere il TFR ai lavoratori che cessano il rapporto nel corso dell'affitto[37].

In caso di retrocessione dell'azienda al fallimento, in applicazione di un principio giurisprudenziale consolidato, secondo il quale tale fattispecie non comporta l'assunzione dei debiti maturati durante l'affitto, il Fondo di garanzia può corrispondere esclusivamente la quota di TFR maturata prima dell'affitto, a condizione che intervenga la cessazione del rapporto.

- Intervento della liquidazione giudiziale nel corso del contratto di affitto d'azienda

Il d.lgs. n. 14/2019 ha disciplinato, all'articolo 184, commi 1 e 2, la fattispecie dell'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del concedente.

La norma riserva al curatore la facoltà di esercitare il diritto di recesso dal contratto entro 60 giorni e codifica il principio secondo il quale, la retrocessione non comporta la responsabilità della procedura per i debiti maturati durante l'affitto. Considerata la sostanziale identità della disciplina, restano valide le istruzioni impartite con riferimento all'articolo 79 della legge fallimentare.

Diversamente, in caso di apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del cessionario nel corso dell'affitto di azienda e di retrocessione dei lavoratori all'impresa cedente *in bonis*, il Fondo di garanzia non può intervenire per la quota maturata alle dipendenze del cessionario, considerata la continuazione del rapporto di lavoro con il cedente.

Per la fattispecie sopra descritta, l'articolo 184, comma 3, del CCII non prevede alcuna deroga all'applicazione dell'articolo 2112 c.c.

B. Apertura di una procedura concorsuale

Le procedure concorsuali che danno titolo all'intervento del Fondo di garanzia sono:

- il fallimento/la liquidazione giudiziale;

- il concordato preventivo;
- la liquidazione coatta amministrativa (art. 2 della legge n. 297/1982);
- l'amministrazione straordinaria (art. 102 del d.lgs. n. 270/1999).

L'articolo 2, comma 4-bis, della legge n. 297/1982[38], ha inoltre previsto che il Fondo di garanzia intervenga anche nel caso in cui il datore di lavoro sia sottoposto a procedura concorsuale nel territorio di un altro Stato membro a condizione che:

- l'attività del datore di lavoro sia svolta sul territorio di almeno due Stati membri;
- l'impresa sia stata costituita secondo il diritto dello Stato membro dove è stata aperta la procedura concorsuale;
- il dipendente abbia abitualmente svolto la sua attività in Italia e, quindi, sia prevista la contribuzione al Fondo di garanzia.

Nell'allegato A del Regolamento (UE) 2015/848 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2015, è presente l'elenco delle procedure d'insolvenza in vigore in tutti gli Stati membri dell'Unione europea. È necessario, tuttavia, che esse diano diritto all'intervento degli organismi di garanzia di cui alla direttiva 80/987/CEE, e successive modificazioni, nello Stato in cui sono state aperte.

Con riferimento alle procedure aperte nel Regno Unito, si precisa che a seguito del recesso dall'Unione europea non è più applicabile il Regolamento (UE) 2015/848 che prevede il riconoscimento automatico delle decisioni di apertura di una procedura di insolvenza adottate in un altro Stato membro.

Tuttavia, in base all'articolo 67, paragrafo 3, lett. c), dell'accordo sul recesso del Regno Unito dall'Unione europea, il predetto regolamento continua ad applicarsi alle procedure di insolvenza aperte prima della fine del periodo transitorio, ossia sino al 31 gennaio 2020; ne consegue che, se il credito per il TFR o per le mensilità vantato da un lavoratore è stato riconosciuto nello stato passivo di una procedura aperta nel Regno Unito entro il 31 gennaio 2020, il Fondo di garanzia può intervenire con le modalità sopra descritte.

Diversamente, invece, considerato che l'articolo 11 del CCII prevede che sussista la giurisdizione italiana quando il debitore ha in Italia il centro degli interessi principali o una dipendenza e che l'articolo 26, comma 1, del medesimo codice precisa che: *“L'imprenditore che ha all'estero il centro degli interessi principali, può essere assoggettato ad una procedura di regolazione della crisi e dell'insolvenza nella **Repubblica** italiana anche se è stata aperta analogo procedura all'estero, quando ha una **dipendenza** in Italia”*, il lavoratore di una dipendenza italiana di una società costituita secondo il diritto di uno Stato con il quale non sono in vigore accordi per il riconoscimento delle decisioni di apertura delle procedure concorsuali, che abbia prestato attività lavorativa prevalentemente in Italia, al fine di ottenere l'intervento del Fondo di garanzia, deve presentare domanda di apertura della liquidazione giudiziale della dipendenza italiana. Qualora il Tribunale decreti di respingere la richiesta, può chiedere l'intervento del Fondo di garanzia ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, della legge n. 297/1982, sempreché non sia stata accertata l'insussistenza dello stato di insolvenza.

L'articolo 349 del CCII ha previsto la sostituzione, in tutte le norme vigenti, del termine fallimento con il termine “procedura di liquidazione giudiziale”.

Di conseguenza, la procedura di liquidazione giudiziale rientra tra le procedure che danno titolo all'intervento del Fondo di garanzia.

Con riferimento al concordato preventivo si precisa che dà titolo all'intervento del Fondo di garanzia soltanto la procedura di concordato preventivo aperta nei confronti di un datore di lavoro insolvente. Tale informazione è riscontrabile nella relazione che il commissario giudiziale deve redigere ai sensi dell'articolo 105 del CCII e depositare in cancelleria. Per le procedure disciplinate dalla legge fallimentare, non essendo presente un'analoga previsione, l'insolvenza si presuppone esistente.

Dà titolo all'intervento del Fondo di garanzia anche l'apertura di una procedura di concordato semplificato di cui all'articolo 25-sexies del CCII.

Con riferimento alla procedura di liquidazione coatta amministrativa, procedimento concorsuale amministrativo, si evidenzia che essa si applica nei casi espressamente previsti dalla legge. In particolare, sono soggette alla liquidazione coatta amministrativa le società cooperative (art. 2454-terdecies c.c.) e le imprese sociali (art. 14 del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112).

C. Esistenza del credito per il TFR o le retribuzioni rimasto insoluto

L'accertamento del credito in caso di fallimento, liquidazione giudiziale, amministrazione straordinaria e liquidazione coatta amministrativa, avviene con l'ammissione nello stato passivo del datore di lavoro insolvente.

I crediti retributivi, per orientamento costante della Corte di Cassazione, devono essere accertati al lordo delle ritenute fiscali^[39], la loro determinazione infatti non attiene al rapporto civilistico tra datore e lavoratore, ma a quello tributario tra contribuente ed Erario. L'applicazione delle ritenute, inoltre, segue il criterio di cassa e, pertanto, i crediti saranno assoggettati a tassazione all'atto del pagamento.

In particolare, l'Istituto^[40] - come anche il curatore fallimentare e il commissario liquidatore - in quanto sostituto d'imposta, è tenuto a operare le ritenute IRPEF all'atto del pagamento.

Nei casi ove il lavoratore dimostri che le ritenute IRPEF siano state effettivamente versate o che le somme siano state ammesse nello stato passivo in favore dell'Amministrazione finanziaria, l'operatore, in sede di liquidazione, dovrà indicare il relativo importo nel campo "ACCONTI/ANTICIPAZ" e nel campo "IRPEF ANT".

La misura dell'obbligazione gravante sul Fondo di garanzia è determinata con riferimento al credito accertato nello stato passivo del datore di lavoro insolvente.

L'accertamento e l'ammissione al passivo di tali crediti, tuttavia, non preclude all'Istituto il potere-dovere di accertare la sussistenza delle condizioni per la configurabilità del diritto alla prestazione previdenziale garantita dal Fondo di garanzia. Sul punto, la Corte di Cassazione ha statuito: *"In caso di insolvenza del datore di lavoro, ai fini della nascita dell'obbligazione del Fondo di Garanzia gestito dall'Inps, di cui all'art. 2 del d.lgs. n. 80 del 1992, non è sufficiente che il credito relativo alle ultime tre mensilità sia stato ammesso al passivo della procedura concorsuale, ma occorre accertare autonomamente la ricorrenza dei presupposti oggettivi e soggettivi dai quali discende l'obbligo di tutela assicurativa, né, a seguito di tale ammissione, dalla natura autonoma e*

dal carattere previdenziale della prestazione deriva l'impossibilità per l'Inps di contestare la ricorrenza degli elementi interni alla fattispecie previdenziale"[41].

Nell'istruttoria delle domande di liquidazione dei crediti di lavoro, indipendentemente dal riconoscimento come "ultime tre mensilità" nello stato passivo, gli operatori devono verificare che le retribuzioni richieste corrispondano ai crediti garantiti dal Fondo di garanzia ai sensi dell'articolo 2 del d.lgs. n. 80/1992.

Inoltre, la Corte di Cassazione[42] di recente ha ritenuto che: "In caso di fallimento del datore di lavoro, ove manchi una espressa imputazione del credito ammesso al passivo a t.f.r., va escluso l'intervento del Fondo di garanzia costituito presso l'INPS, che, ai sensi dell'art. 2, comma 2, della l. n. 297 del 1982, è vincolato alle risultanze dello stato passivo reso esecutivo ovvero della sentenza che abbia deciso eventuali opposizioni ad esso, atteso che il predetto Fondo non assume in via solidale e sussidiaria la medesima obbligazione retributiva del datore di lavoro rimasta inadempita, bensì una distinta ed autonoma obbligazione di natura previdenziale". Deve essere precisato che l'imputazione a titolo di TFR e/o retribuzione può essere desunta anche dalla relazione del curatore o dalla domanda di ammissione ove il provvedimento di ammissione vi faccia riferimento.

Qualora durante l'istruttoria emerga una grave incongruenza tra l'importo del credito ammesso allo stato passivo, richiesto in pagamento al Fondo di garanzia, e i dati in possesso dell'Istituto (Hydraweb, dati fiscali ecc.), oppure si rilevi che il credito è prescritto, essendo trascorsi più di cinque anni tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la domanda di insinuazione al passivo in assenza di atti interruttivi, l'operatore deve prontamente informare il curatore affinché questi possa chiedere la revocazione del credito. In caso di mancato riscontro nei successivi 15 giorni, in presenza di elementi gravi, precisi e concordanti, l'operatore deve chiedere all'ufficio legale territorialmente competente di esercitare direttamente l'azione di revocazione prevista dall'articolo 98, quarto comma, della legge fallimentare e dall'articolo 206, comma 5, del CCII[43].

I crediti retributivi godono del privilegio previsto dall'articolo 2751-bis, n. 1, c.c., tuttavia, l'articolo 93 della legge fallimentare e l'articolo 201 del CCII prevedono che, se nel ricorso per l'ammissione non viene indicato il titolo di prelazione del credito, quest'ultimo sia considerato chirografario.

Ricorrendo la fattispecie sopra descritta, l'intervento del Fondo di garanzia non è possibile in quanto verrebbe meno la possibilità di surrogarsi al lavoratore o ai suoi aventi causa, nel privilegio spettante sul patrimonio del datore di lavoro ai sensi degli articoli 2751-bis e 2776 c.c., prevista dalla legge[44].

Datori di lavoro non assoggettabili a procedura concorsuale

L'articolo 2, quinto comma, della legge n. 297/1982 e l'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 80/1992 prevedono modalità diverse di intervento del Fondo di garanzia nel caso in cui il datore di lavoro non sia assoggettabile a procedura concorsuale.

In tale fattispecie, i requisiti per l'accesso al Fondo di garanzia sono:

- A. cessazione del rapporto di lavoro subordinato;
- B. inapplicabilità al datore di lavoro delle procedure concorsuali;

C. prova dell'esistenza di un credito per TFR e retribuzioni;

D. insufficienza delle garanzie patrimoniali del datore di lavoro a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata.

A. Cessazione del rapporto di lavoro

Si rinvia a quanto illustrato al precedente paragrafo recante “**Datore di lavoro assoggettabile a procedura concorsuale**”, lett. A).

B. Inapplicabilità al datore di lavoro delle procedure concorsuali

Come anticipato al precedente paragrafo recante “**Presupposti per l'intervento del Fondo di garanzia**”, deve essere considerato “*non soggetto, alle disposizioni del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267*” sia il datore di lavoro non assoggettabile a procedura concorsuale per ragioni soggettive sia il datore di lavoro non più assoggettabile per ragioni di carattere oggettivo.

Spetta al lavoratore, che voglia accedere alle prestazioni del Fondo di garanzia sulla base dell'esecuzione forzata individuale, dimostrare che il datore di lavoro non è soggetto alle disposizioni della legge fallimentare, non potendo egli optare per una o l'altra modalità di intervento[45].

Come precisato dalla Corte di Cassazione[46], “*il lavoratore assicurato, che adducendo una situazione di concreta non assoggettabilità al fallimento del proprio datore di lavoro chiedi l'intervento del Fondo di garanzia, resta pur sempre onerato della prova delle circostanze costitutive del fatto che ha dato luogo al sorgere del rapporto previdenziale, tra le quali appunto la non assoggettabilità a fallimento del proprio datore di lavoro, sia essa predicabile in abstracto o in concreto, e il mancato o insufficiente assolvimento di tale onere non può che comportare il rigetto della domanda*”.

Non sono soggetti alle disposizioni sul fallimento e sul concordato preventivo (art. 1 della legge fallimentare) gli imprenditori agricoli, gli enti pubblici, nonché gli imprenditori commerciali qualora dimostrino il possesso congiunto dei seguenti requisiti:

1. avere avuto, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito della istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, un attivo patrimoniale di ammontare complessivo annuo non superiore a 300.000 euro;
2. avere realizzato, in qualunque modo risulti, nei tre esercizi antecedenti la data di deposito dell'istanza di fallimento o dall'inizio dell'attività se di durata inferiore, ricavi lordi per un ammontare complessivo annuo non superiore a 200.000 euro;
3. avere un ammontare di debiti anche non scaduti non superiore a 500.000 euro.

Il CCII ha confermato tali indicazioni escludendo dalla liquidazione giudiziale (art. 121) e dal concordato preventivo (art. 84) l'impresa c.d. minore - come definita dall'articolo 2, comma 1, lettera d), del codice come l'impresa che non supera i parametri sopra esposti - l'impresa agricola (indipendentemente dalla forma societaria assunta) e gli enti pubblici.

Ai fini dell'esclusione dal fallimento/liquidazione giudiziale, non ha rilevanza se l'impresa viene esercitata in forma individuale o collettiva, attraverso altri enti collettivi (a esempio, consorzi, associazioni, ONLUS), gruppi di imprese o società pubbliche, essendo esclusi soltanto gli imprenditori agricoli, i debitori civili (consumatori e professionisti) e gli enti pubblici.

Sono espressamente assoggettabili alla liquidazione giudiziale/fallimento le società pubbliche così come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera f), del CCII, ossia:

- società a partecipazione pubblica;
- società a controllo pubblico;
- le società c.d. *in house*.

Dal punto di vista oggettivo sono esclusi dal fallimento gli imprenditori cancellati dal registro delle imprese da oltre un anno. Per i datori di lavoro non iscritti al registro delle imprese si fa riferimento alla cessazione dell'attività. I medesimi termini si applicano al datore di lavoro defunto (art. 11 della legge fallimentare e art. 34 del CCII).

La legge fallimentare e il CCII (art. 15, nono comma, della legge fallimentare e art. 49, comma 5, del CCII) inoltre prevedono che la procedura di fallimento o quella di liquidazione giudiziale non vengano aperte se, all'esito dell'istruttoria prefallimentare, risulti che l'ammontare dei debiti scaduti e non pagati è inferiore a 30.000,00 euro.

La verifica della ricorrenza della fattispecie, di cui sopra, è di competenza del tribunale fallimentare^[47], non essendo provata dal solo fatto che il lavoratore vanta un credito inferiore alla soglia.

Inoltre, il decreto che respinge l'apertura della procedura per l'esiguità dell'esposizione debitoria, come previsto dall'articolo 15, nono comma, della legge fallimentare e dall'articolo 49, comma 5, del CCII, ai fini della prova della non assoggettabilità del datore di lavoro a procedura concorsuale, può essere utilizzato dal lavoratore che ha richiesto l'apertura della procedura e da altri lavoratori dipendenti del medesimo datore di lavoro, purché la somma complessiva dei crediti richiesti non superi la soglia di 30.000,00 euro.

Il requisito della non assoggettabilità del datore di lavoro alle procedure concorsuali deve essere dimostrato dal lavoratore mediante esibizione del decreto di reiezione dell'istanza di fallimento (art. 22 della legge fallimentare) o della domanda di apertura della liquidazione giudiziale (art. 50 del CCII), oppure, per le cooperative non soggette a fallimento o liquidazione giudiziale, del decreto che respinge il ricorso per l'accertamento dello stato di insolvenza (art. 195 della legge fallimentare e art. 297 del CCII).

La presentazione di tale decreto non è necessaria:

1. quando l'Istituto ne sia già in possesso per avere tentato in proprio di fare dichiarare il fallimento o l'apertura della procedura di liquidazione giudiziale del datore di lavoro insolvente;
2. quando il datore di lavoro sia un imprenditore agricolo;
3. quando il datore di lavoro sia una società a responsabilità limitata (anche unipersonale) e dai bilanci depositati presso il registro delle imprese, prodotti dal lavoratore, relativi ai tre anni precedenti la data della domanda di intervento del Fondo di garanzia o quella di

cessazione dell'attività aziendale se precedente^[48], risulti che il datore di lavoro si trovi nelle condizioni previste dall'articolo 1, comma 2, della legge fallimentare e dall'articolo 2, comma 1, lettera d), del CCII.

Il requisito relativo all'attivo patrimoniale (art. 2424 c.c.) deve essere valutato sommando le seguenti voci dello stato patrimoniale attivo: quadro A) crediti verso soci per versamenti ancora dovuti; quadro B) immobilizzazioni; quadro C) attivo circolante; quadro D) ratei e risconti attivi.

I ricavi lordi sono rilevabili dal conto economico sommando le voci di seguito indicate del quadro A) valore della produzione: 1) ricavi delle vendite e delle prestazioni; 5) altri ricavi e proventi.

I debiti complessivi dell'azienda sono rilevabili dal passivo dello stato patrimoniale sommando le voci: quadro B) fondi per rischi ed oneri, voce 1) per trattamento di quiescenza ed obblighi simili; quadro C) trattamento di fine rapporto subordinato; quadro D) totale debiti.

Nell'ipotesi in cui i bilanci non siano stati depositati presso il registro delle imprese, il requisito si intende verificato se sussiste la condizione di cui al successivo punto 4;

4. quando il datore di lavoro, imprenditore individuale o società di persone, non risulti avere avuto, in media, più di tre dipendenti^[49] nei tre anni precedenti la data della domanda di intervento del Fondo di garanzia o quella di cessazione dell'attività aziendale se precedente;
5. quando il datore di lavoro sia stato cancellato dal registro delle imprese da oltre un anno.

La Corte di Cassazione^[50] ha stabilito che: *“Ai fini dell'intervento dello speciale Fondo di garanzia di cui all'art. 2 della l. n. 297 del 1982, per la corresponsione del trattamento di fine rapporto spettante al lavoratore in caso di insolvenza del datore di lavoro, l'assoggettabilità in concreto a fallimento dell'impresa svolta in forma societaria, ancora iscritta nel registro delle imprese, non può essere esclusa a causa di una difficoltà nell'individuazione della sede effettiva della stessa, che non impedisce l'attivazione della procedura concorsuale”*.

C. Prova dell'esistenza di un credito per TFR e retribuzioni

In via generale, quando il Fondo di garanzia interviene ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, della legge n. 297/1982, ossia al di fuori di una procedura concorsuale, il credito del lavoratore deve essere stato accertato in giudizio.

La giurisprudenza ha ritenuto che l'accertamento giurisdizionale del credito vantato dal lavoratore a titolo di TFR o delle ultime tre retribuzioni, riconosciuto in un titolo esecutivo conseguito nei confronti del datore di lavoro, rappresenti la modalità necessaria per l'individuazione della misura dell'obbligazione gravante sul Fondo di garanzia, che è terzo rispetto al rapporto di lavoro^[51].

La Corte di Cassazione ha stabilito che, anche nell'ipotesi di eredità accettata con beneficio di inventario e liquidata secondo la procedura prevista dall'articolo 499 c.c., il credito del

lavoratore deve essere accertato giudizialmente, non essendo sufficiente il solo inserimento del credito nello stato di graduazione[52].

Il credito può essere accertato con:

- sentenza passata in giudicato;
- decreto ingiuntivo, completo di decreto di esecutorietà di cui all'articolo 647 c.p.c.;
- decreto di esecutività del verbale di conciliazione di cui all'articolo 411 c.p.c.;
- verbale di conciliazione monocratica quando ai sensi dell'articolo 11, comma 3-bis, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, viene dichiarato esecutivo con decreto del Giudice competente;
- diffida accertativa per crediti patrimoniali di cui all'articolo 12 del D.lgs n. 124/2004 quando acquista efficacia di titolo esecutivo[53].

Nel corso dell'istruttoria delle domande di intervento del Fondo di garanzia presentate dopo la cancellazione del datore di lavoro dal registro delle imprese, è necessario verificare che la data di notifica del ricorso e del pedissequo decreto ingiuntivo non siano successive alla data di cancellazione. In caso contrario, si deve verificare che il decreto ingiuntivo sia stato notificato anche ai soci, in difetto, le domande devono essere respinte per mancanza della prova giudiziale del credito.

Sul punto, si rinvia al messaggio n. 3854 del 24 ottobre 2019.

D. Insufficienza delle garanzie patrimoniali del datore di lavoro a seguito dell'esperimento dell'esecuzione forzata

Ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, della legge n. 297/1982, quanto al TFR e ai sensi dell'articolo 1, comma 2, del d.lgs. n. 80/1992, quanto ai crediti di lavoro, la prova dell'insolvenza del datore di lavoro non assoggettabile a procedura concorsuale deve essere fornita attraverso la dimostrazione che, a seguito dell'esecuzione forzata sul patrimonio dello stesso, le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti a soddisfare il credito del lavoratore.

Al riguardo, la giurisprudenza ha chiarito che *“grava sul lavoratore l'onere di dimostrare che le garanzie patrimoniali siano risultate in tutto o in parte insufficienti a seguito di un serio e adeguato esperimento dell'esecuzione forzata. È la misura dell'ordinaria diligenza che deve condurre l'azione del creditore, il che determina che egli debba tentare le forme di esecuzione che si prospettino fruttuose, mentre non è tenuto ad esperire quelle che appaiano infruttuose o aleatorie o allorquando i loro costi certi si palesino superiori ai benefici futuri, valutati secondo un criterio di probabilità”*[54].

In particolare, il lavoratore non ha l'onere di dimostrare di avere tentato tutte le azioni esecutive in astratto esperibili, ma di avere tentato, in modo serio e adeguato, quell'esecuzione forzata che, in relazione al genere e alla consistenza dei beni pignorati e all'eventuale concorso di altri creditori maggiormente garantiti, appaia possibile e utile allo scopo.

Nel caso in cui il pignoramento mobiliare eseguito dal lavoratore abbia avuto esito positivo, in applicazione del principio di ordinaria diligenza, si ritiene che non sia necessario procedere alla vendita se il valore dei beni mobili pignorati è inferiore al credito del lavoratore.

Con riferimento alle diverse tipologie di esecuzioni esperibili, si precisa che il lavoratore deve dimostrare di avere tentato di realizzare il proprio credito nei confronti del datore di lavoro ricercando, con la normale diligenza, i beni del datore di lavoro nei luoghi e nei rapporti ricollegabili alla persona del debitore.

La dimostrazione dell'insufficienza delle garanzie patrimoniali del datore di lavoro si intende soddisfatta:

- se il datore di lavoro è un imprenditore individuale, qualora il lavoratore esibisca il verbale di pignoramento mobiliare negativo tentato presso i locali dell'azienda e presso il luogo di residenza del datore di lavoro;
- se il datore di lavoro è una società di persone, qualora il lavoratore esibisca il verbale di pignoramento mobiliare negativo tentato presso i locali dell'azienda e presso la residenza di tutti coloro che rispondono illimitatamente delle obbligazioni sociali[55];
- se il datore di lavoro è una società di capitali, qualora il lavoratore esibisca il verbale di pignoramento mobiliare negativo tentato presso la sede della società (legale ed operativa se diverse).

Il lavoratore, inoltre, deve dimostrare l'impossibilità o l'inutilità del pignoramento immobiliare con riferimento ai luoghi di nascita e di residenza del datore di lavoro.

Non è necessario procedere al pignoramento immobiliare qualora i beni immobili dei quali sia risultato titolare il datore di lavoro siano gravati da ipoteche in misura superiore al valore del bene oppure se la quota di proprietà degli stessi sia tale da fare presumere che il credito del lavoratore non verrebbe comunque soddisfatto in caso di vendita[56].

Inoltre, non è necessario procedere al pignoramento immobiliare nell'ipotesi in cui i crediti vantati dal lavoratore per il TFR e le ultime mensilità non superino l'importo lordo complessivo di 5.000,00 euro.

Ai fini dell'intervento del Fondo di garanzia, al pignoramento negativo può essere equiparato quello mancato quando:

- a) l'ufficiale giudiziario abbia accertato l'irreperibilità del datore di lavoro all'indirizzo di residenza che risulta dai registri dell'anagrafe comunale;
- b) l'ufficiale giudiziario abbia constatato, in occasione di almeno due accessi, l'assenza del debitore. Si precisa che, il secondo accesso è necessario quando vi sia possibilità di un risultato diverso rispetto al primo. In caso contrario, se ad esempio l'ufficiale giudiziario nel verbale ha attestato che, da informazioni in suo possesso, il debitore risulta sconosciuto o trasferito da tempo, il secondo accesso non è necessario.

Inoltre, quando l'intervento del Fondo di garanzia sia stato richiesto da più dipendenti del medesimo datore di lavoro, l'insufficienza delle garanzie patrimoniali dello stesso può ritenersi dimostrata dall'esito infruttuoso dell'esecuzione intrapresa anche solo da uno di essi[57].

Ai fini della prova dell'insufficienza del patrimonio del datore di lavoro, si deve tenere conto anche delle dichiarazioni rese dal debitore all'ufficiale giudiziario ai sensi dell'articolo 492 c.p.c. in merito all'esistenza di ulteriori beni utilmente pignorabili.

Nel caso in cui il datore di lavoro sia deceduto, le azioni esecutive dovranno essere eseguite nei confronti di tutti gli eredi.

Se i chiamati hanno rinunciato all'eredità, il lavoratore, se non è stata già aperta una procedura di eredità giacente, deve chiedere la nomina di un curatore ai sensi dell'articolo 528 c.c.

In tale fattispecie, l'insufficienza del patrimonio ereditario può considerarsi provata, oltre che con lo stato di graduazione dei crediti predisposto dal curatore dell'eredità giacente, anche con la dichiarazione del medesimo curatore che attesti l'insufficienza delle garanzie patrimoniali del debitore e l'impossibilità di procedere alla liquidazione concorsuale per incapienza dell'attivo[58].

Se i chiamati hanno accettato l'eredità con beneficio d'inventario ed è stata aperta la procedura di liquidazione prevista dall'articolo 499 c.c. (liquidazione concorsuale), l'insufficienza del patrimonio del datore di lavoro è accertata dallo stato di graduazione dei crediti formato dall'erede con l'assistenza di un notaio[59].

Casi particolari

La prassi e la giurisprudenza hanno elaborato le modalità di intervento del Fondo di garanzia in alcune fattispecie particolari che di seguito si espongono.

Chiusura del fallimento senza accertamento del passivo

Con la circolare n. 32 del 4 marzo 2010 sono state impartite le prime istruzioni per l'intervento del Fondo di garanzia rispetto alla fattispecie prevista dall'articolo 102 della legge fallimentare - oggi articolo 209 del CCII - di chiusura del fallimento senza accertamento del passivo.

La norma prevede che il Tribunale, su istanza del curatore, disponga, con decreto motivato, di non procedere all'accertamento del passivo se risulta che non sia possibile acquisire alcun attivo da distribuire ai creditori che hanno chiesto l'ammissione.

In tale fattispecie, la giurisprudenza[60] ritiene che il Fondo di garanzia possa intervenire con le modalità previste per i datori di lavoro non assoggettabili a procedura concorsuale.

Con le medesime modalità è possibile l'intervento del Fondo di garanzia anche nel caso in cui l'esame della domanda tardiva del lavoratore sia stata impedita dalla chiusura del fallimento per insufficienza di attivo[61].

In assenza del procedimento di accertamento del passivo, il lavoratore può chiedere l'intervento del Fondo di garanzia purché il credito risulti accertato in un titolo esecutivo. La giurisprudenza della Corte di Cassazione ha stabilito che l'accertamento giurisdizionale della misura del credito per il TFR o le retribuzioni rappresenta la modalità necessaria per l'individuazione della misura dell'obbligazione gravante sul Fondo di garanzia, essendo lo stesso terzo rispetto al rapporto di lavoro.

Con riferimento all'accertamento dell'insufficienza delle garanzie patrimoniali, la giurisprudenza ritiene che il lavoratore debba tentare le azioni esecutive nei confronti del datore di lavoro tornato *in bonis* e che il patrimonio di quest'ultimo risulti incapiente[62].

Nel caso in cui il datore di lavoro sia una società a responsabilità limitata o per azioni e il decreto di chiusura della procedura di liquidazione di cui all'articolo 233, comma 1, lettere c) e d), del

CCII ne abbia disposto la cancellazione dal registro delle imprese, il requisito dell'insufficienza delle garanzie patrimoniali è provato dal medesimo decreto[63].

Analogamente, l'insufficienza delle garanzie patrimoniali è provata dal decreto di chiusura della procedura, quando il Tribunale, ai sensi dell'articolo 281 del CCII, ha dichiarato inesigibili nei confronti dei soci illimitatamente responsabili i debiti concorsuali non soddisfatti. Tale decreto è iscritto nel registro delle imprese.

Le procedure di sovraindebitamento

Le imprese minori di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), del CCII, gli imprenditori agricoli, i professionisti, le *start up* innovative, le associazioni e le fondazioni, nonché i consumatori - cioè le persone che agiscono per scopi estranei all'attività professionale, artigiana o di impresa - quando si trovano in stato di crisi o di insolvenza possono accedere alle procedure di composizione della crisi da sovraindebitamento, disciplinate dal Capo II del Titolo IV della Parte prima del CCII, la possibilità dell'intervento del Fondo di garanzia nel caso di assoggettamento del datore di lavoro a una di queste procedure, in assenza di una previsione normativa, deve essere valutata caso per caso.

La procedura di ristrutturazione dei debiti del consumatore è disciplinata dagli articoli da 67 a 73 del CCII; trattandosi di una procedura destinata al solo consumatore che abbia contratto debiti per fare fronte a esigenze personali o familiari, è da escludere che tale procedura possa dare titolo all'intervento del Fondo di garanzia[64].

La procedura di concordato minore, disciplinata dagli articoli da 74 a 83 del CCII, è accessibile ai debitori in stato di sovraindebitamento, esclusi i consumatori. La disciplina è simile a quella del concordato preventivo alla quale l'articolo 74, comma 4, del CCII rinvia in quanto compatibile.

In via generale, i creditori privilegiati dovrebbero essere soddisfatti integralmente, tuttavia, anche nel concordato minore il legislatore ha previsto la possibilità che essi non vengano soddisfatti integralmente. La norma prevede che, per la parte non garantita, essi siano equiparati ai creditori chirografari e partecipino al voto sul concordato. In caso di voto a favore o di mancata espressione del voto[65], il lavoratore non può chiedere l'intervento del Fondo di garanzia. Il Fondo, infatti, è chiamato a intervenire in sostituzione del datore di lavoro per le somme da questo dovute ai lavoratori e non anche per quelle da cui è stato da essi liberato.

Questa interpretazione è avvalorata anche dal fatto che non vi è alcun rinvio all'articolo 368, comma 4, del CCII, che, per il concordato preventivo, prevede il pagamento nella misura intera del credito quale che sia la percentuale di soddisfazione prevista dal piano di concordato.

Tuttavia, qualora il concordato sia stato omologato nonostante il voto contrario del lavoratore, in considerazione della vincolatività dell'accordo per tutti i creditori anteriori, compresi quelli dissenzienti, il lavoratore può chiedere l'intervento del Fondo di garanzia.

Procedura di liquidazione del patrimonio (art. 14-ter della legge n. 3/2012) e liquidazione controllata del sovraindebitato (art. 268 del CCII)

Con il messaggio n. 4968/2015 sono state impartite le istruzioni per l'intervento del Fondo di garanzia quando il datore di lavoro è assoggettato alla procedura di liquidazione del patrimonio di cui all'articolo 14-ter della legge 27 gennaio 2012, n. 3.

Il CCII, modificando la disciplina della liquidazione del patrimonio di cui alla legge n. 3/2012, ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto della liquidazione controllata del sovraindebitato.

Il legislatore ha definito il sovraindebitamento come *“lo stato di crisi o di insolvenza del consumatore, del professionista, dell'imprenditore minore, dell'imprenditore agricolo, delle start-up innovative di cui al decreto-legge 18 ottobre 2012, n. 179, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2012, n. 221, e di ogni altro debitore non assoggettabile alla liquidazione giudiziale ovvero a liquidazione coatta amministrativa o ad altre procedure liquidatorie previste dal codice civile o da leggi speciali per il caso di crisi o insolvenza”* (art. 2, comma 1, lett. c), del CCII).

L'ambito di applicazione della procedura, pertanto, è più esteso rispetto a quello della liquidazione del patrimonio, comprendendo un'ampia categoria residuale costituita da *“ogni altro debitore”* non assoggettabile a una diversa procedura concorsuale. In questa categoria rientrano gli enti non commerciali quali le associazioni e le fondazioni, sempreché non esercitino attività di impresa.

Il presupposto per l'apertura della liquidazione controllata è la crisi o l'insolvenza del debitore. L'insolvenza si verifica quando il debitore non è più in grado di soddisfare regolarmente le proprie obbligazioni, la crisi invece si manifesta con l'inadeguatezza dei flussi di cassa prospettici a fare fronte alle obbligazioni nei successivi dodici mesi.

La domanda di apertura della procedura può essere presentata dal debitore stesso o dal creditore; in quest'ultimo caso solo se il debitore si trova in stato di insolvenza.

Il Tribunale, se verifica la sussistenza dei requisiti oggettivi e soggettivi, con sentenza dichiara aperta la procedura, nomina il giudice delegato, il liquidatore e fissa il termine per la presentazione delle domande di ammissione al passivo.

Quando la domanda di apertura della procedura è stata presentata da un creditore, non si fa luogo all'apertura della liquidazione se l'ammontare dei debiti scaduti e non pagati risultanti dall'istruttoria è inferiore a 50.000,00 euro. Se il debitore è una persona fisica, non si fa luogo all'apertura della procedura se l'organismo di composizione delle crisi da sovraindebitamento attesta che non è possibile acquisire attivo da distribuire ai creditori.

La sentenza di apertura della procedura, al pari della sentenza di apertura della liquidazione giudiziale, *“apre il concorso dei creditori sul patrimonio del debitore”*[66].

Come già nella liquidazione del patrimonio disciplinata dalla legge n. 3/2012, anche nella liquidazione controllata, in assenza di osservazioni, lo stato passivo viene redatto e depositato nella cancelleria del Tribunale dal liquidatore, senza intervento del giudice delegato, che vi provvede soltanto in presenza di contestazioni non superabili da parte del liquidatore.

Per le modalità di intervento del Fondo di garanzia si rinvia alle disposizioni contenute al paragrafo 2 del citato messaggio n. 4968/2015.

Si precisa che, nella fattispecie prevista dall'articolo 268, comma 3, del CCII, l'attestazione dell'organismo di composizione della crisi da sovraindebitamento sull'impossibilità di acquisire attivo da distribuire ai creditori può essere utilizzata dal lavoratore ai fini della prova

dell'insufficienza delle garanzie patrimoniali del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, della legge n. 297/1982.

Le procedure telematiche di inoltro della domanda e di gestione dell'istruttoria verranno implementate con uno specifico codice procedura.

Intervento del Fondo di garanzia in caso datore di lavoro assoggettato alle misure di prevenzione disciplinate dal decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159

In materia di rapporti tra la liquidazione giudiziale (e la liquidazione coatta amministrativa) e le misure cautelari penali, il CCII, agli articoli 317 e seguenti, ha previsto la prevalenza della liquidazione giudiziale rispetto al sequestro preventivo o conservativo disposto sui beni del datore di lavoro.

Di conseguenza, l'assoggettamento dei beni a tali misure non preclude l'apertura della procedura di liquidazione giudiziale, anzi, il giudice su richiesta del curatore deve disporre la revoca del sequestro stesso.

Circa le modalità di intervento del Fondo di garanzia nel caso di datore di lavoro assoggettato a misura di prevenzione di cui al d.lgs. n. 159/2011, si rinvia alle disposizioni della circolare n. 103 del 17 settembre 2020.

A modifica di quanto espresso al paragrafo 2, quarto capoverso, della citata circolare, si precisa che i lavoratori che chiedano l'intervento del Fondo di garanzia sulla base dell'accertamento del loro credito condotto ai sensi dell'articolo 59 del d.lgs. n. 159/2011, devono dimostrare che il datore di lavoro non è assoggettabile a procedura concorsuale nei modi indicati al paragrafo 5.2, lettera B), della presente circolare.

Le procedure di composizione negoziata della crisi

Non danno titolo all'intervento del Fondo di garanzia gli accordi che concludono la procedura di composizione negoziata della crisi di cui all'articolo 23 del CCII, in quanto non possono interessare i diritti di credito dei lavoratori che restano liberi di esercitare le azioni esecutive volte a recuperare i loro crediti.

Infatti, le misure protettive del patrimonio di cui all'articolo 18 del CCII non si applicano ai diritti di credito dei lavoratori e in caso di trasferimento di azienda si applica l'articolo 2112 c.c., senza possibilità di deroga (art. 22, comma 1, lett. d), CCII).

Rapporti tra Fondo di Tesoreria e Fondo di garanzia

Come indicato al precedente paragrafo recante **“I crediti protetti: il TFR e le ultime tre retribuzioni**, a partire dal 1° gennaio 2007, i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti sono tenuti a versare le quote di TFR che i lavoratori hanno scelto di mantenere secondo il regime del codice civile, al “Fondo per l'erogazione ai lavoratori

dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" istituito dall'articolo 1, commi 755 e 756, della legge n. 296/2006.

In via generale, il Fondo di Tesoreria garantisce ai lavoratori dipendenti del settore privato l'erogazione dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 c.c.

La Corte di Cassazione[67] ritiene che il datore di lavoro, pur tenuto al versamento del contributo al Fondo Tesoreria, non perda la titolarità passiva dell'obbligazione di corrispondere il TFR e, conseguentemente, il lavoratore è legittimato a chiedere l'ammissione allo stato passivo del datore di lavoro insolvente delle quote di TFR maturate e non versate al Fondo di Tesoreria.

Per tale ragione, si possono verificare interazioni tra il Fondo di Tesoreria e l'intervento del Fondo di garanzia.

Con il messaggio n. 2057 del 3 febbraio 2012 (*API INDUSTRIA NOTIZIE n. 3/2012, N.d.R.*), al quale si rinvia, sono state impartite le istruzioni per l'intervento del Fondo di garanzia nel caso in cui il datore di lavoro insolvente abbia recuperato a conguaglio le quote di TFR versate al Fondo di Tesoreria senza corrisponderle effettivamente al lavoratore, il quale, di conseguenza, ottiene l'ammissione del proprio TFR nello stato passivo.

In siffatta ipotesi, in presenza di tutti i requisiti, la domanda di intervento del Fondo di garanzia è accoglibile.

Del recupero a conguaglio di prestazioni non corrisposte dovrà essere informato il curatore per la valutazione della condotta del datore di lavoro ai fini della concessione del beneficio dell'esdebitazione.

Qualora il datore di lavoro tenuto all'obbligo contributivo al Fondo di Tesoreria non abbia esposto, in tutto o in parte, sul flusso Uniemens le relative quote e, pertanto, l'ammontare del TFR presente nel conto del Fondo di Tesoreria del dipendente risulti inferiore a quello accertato nello stato passivo esecutivo, la domanda di intervento del Fondo di garanzia di cui all'articolo 2 della legge n. 297/1982 può essere accolta per la parte di TFR non esposta nel conto del Fondo di tesoreria[68].

La stessa soluzione deve essere adottata nell'ipotesi di flussi totalmente assenti sul conto Fondo di Tesoreria.

È tuttavia necessario verificare che il lavoratore non abbia destinato il proprio TFR al finanziamento della previdenza complementare, ipotesi che esclude l'accantonamento al Fondo di Tesoreria e l'intervento del Fondo di garanzia.

Qualora il datore di lavoro che ha recuperato a conguaglio le quote di TFR accantonate al Fondo di Tesoreria senza corrisponderle al lavoratore, sia un'impresa per la quale è stato omologato il concordato preventivo, gli operatori devono comunicare al datore di lavoro l'avvenuta ricezione della domanda di intervento del Fondo di garanzia del TFR, corredandola con il dettaglio degli importi che risultano essere già stati oggetto di conguaglio, al fine di verificare che lo stesso non sia stato effettuato per mero errore.

Laddove emerga che si tratti di un mero errore di compilazione del flusso individuale gli operatori devono invitare il datore di lavoro a procedere alla rettifica nel termine di 30 giorni, con l'avvertenza che in caso di mancato riscontro si procederà alla liquidazione al lavoratore del trattamento dovuto e alla denuncia all'Autorità giudiziaria.

Conseguentemente, qualora nel termine sopra indicato il datore di lavoro non provveda alla regolarizzazione, l'operatore invierà una comunicazione alla Struttura territoriale competente in relazione alla matricola aziendale, la quale segnalerà l'irregolarità al commissario giudiziale e all'Autorità giudiziaria.

Nell'ipotesi di datore di lavoro per il quale è stato omologato il concordato preventivo, diversamente da quanto sopra previsto per il caso di datore di lavoro in fallimento, liquidazione giudiziale, amministrazione straordinaria, il Fondo di garanzia non può intervenire per le quote non esposte nel conto del Fondo di Tesoreria e si dovrà procedere secondo le istruzioni fornite con il messaggio n. 2057/2012.

I crediti di lavoro: il periodo coperto dalla garanzia del Fondo; i crediti garantiti; il massimale

Non tutti i crediti di lavoro possono essere corrisposti a carico del Fondo di garanzia.

La direttiva 80/987 CEE consentiva agli Stati membri di limitare la garanzia alle retribuzioni maturate in un determinato periodo che poteva essere individuato a partire dalla data di insorgere dell'insolvenza, da quella del preavviso di licenziamento o dalla data di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro; in relazione alla data prescelta, il periodo da garantire poteva essere di sei o diciotto mesi e le retribuzioni garantite potevano variare da otto settimane a tre mesi. La direttiva consentiva, inoltre, di fissare un importo massimo di pagamento.

Come anticipato, il d.lgs. n. 80/1992 ha disciplinato l'intervento del Fondo di garanzia con riferimento ai crediti di lavoro - diversi dal TFR - maturati nell'ultimo trimestre e aventi natura di retribuzione.

Pertanto, sono compresi i ratei di tredicesima e di altre mensilità aggiuntive relativi agli ultimi tre mesi del rapporto, le somme contrattualmente dovute dal datore di lavoro a titolo di prestazioni di malattia e maternità. Sono, invece, escluse l'indennità di mancato preavviso[69], l'indennità di malattia a carico dell'INPS che il datore di lavoro avrebbe dovuto anticipare. Quanto all'indennità per ferie non godute, la Corte di Cassazione[70] ha recentemente chiarito che, considerata la natura mista di detta indennità, rientra tra le retribuzioni tutelate dal Fondo di garanzia l'indennità relativa ai giorni di ferie maturati nel trimestre di riferimento. Al fine di individuare l'importo spettante è necessario che il lavoratore fornisca gli elementi sulla base dei quali è stata calcolata l'intera indennità (importo giornaliero dell'indennità, giorni di ferie annuali previsti dal contratto di lavoro).

Si segnala, inoltre, che recentemente si è affermato un orientamento della stessa Corte secondo cui *“in caso di insolvenza del datore di lavoro, tra i crediti retributivi che il lavoratore ha diritto di ottenere dal Fondo di Garanzia costituito presso l'INPS, va inclusa l'indennità associata alla tutela reintegratoria ex art. 18 st. lav. novellato, stante la sua connotazione retributiva, alla luce dell'equivalenza del segmento temporale tra licenziamento e reintegrazione ad un periodo effettivamente lavorato”*[71].

Il periodo coperto dalla garanzia del Fondo

Al fine di stabilire un collegamento tra i crediti vantati dai lavoratori e l'insolvenza del datore di lavoro, il legislatore ha previsto che il Fondo di garanzia debba corrispondere i crediti retributivi maturati negli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro purché rientrino nei dodici mesi che precedono i termini indicati dall'articolo 2, comma 1, del d.lgs. n. 80/1992, e precisamente:

a) la data della domanda diretta all'apertura della procedura concorsuale a carico del datore di lavoro[72], se il lavoratore ha cessato il proprio rapporto prima dell'apertura della procedura stessa.

In caso di fallimento, il *dies a quo* da cui partire per individuare i dodici mesi in cui devono essere compresi gli ultimi tre mesi del rapporto è la data del deposito in Tribunale del primo ricorso che ha originato la dichiarazione di fallimento, indipendentemente dal soggetto che lo ha proposto.

In caso di liquidazione giudiziale, la data a cui fare riferimento è quella di deposito del ricorso di cui all'articolo 37, comma 2, del CCII.

In caso di liquidazione coatta amministrativa, il *dies a quo* è la data del ricorso al Tribunale per la dichiarazione di insolvenza (art. 195 della legge fallimentare e articolo 297 del CCII) o, se precedente, la data del decreto di liquidazione emesso dall'Autorità amministrativa che ha la vigilanza sull'impresa.

In caso di concordato preventivo, il *dies a quo* ai fini dell'individuazione del periodo coperto dalla garanzia del Fondo è la data del deposito del ricorso per l'apertura della procedura (art. 161 della legge fallimentare e art. 37, comma 1, del CCII).

In caso di amministrazione straordinaria, il *dies a quo* è la data del deposito in Tribunale del ricorso per la dichiarazione di insolvenza (art. 3 del d.lgs. n. 270/1999) o, la data della presentazione al Ministero delle Imprese e del made in Italy della domanda per l'ammissione alla procedura in caso di imprese di notevoli dimensioni (art. 2 del decreto-legge 23 dicembre 2003, n. 347, convertito, con modificazioni, dalla legge 18 febbraio 2004, n. 39).

Qualora il lavoratore, prima delle date indicate ai punti precedenti, abbia agito in giudizio per il soddisfacimento dei crediti per i quali chiede il pagamento al Fondo di garanzia, il *dies a quo* da cui calcolare i dodici mesi nei quali devono ricadere gli ultimi tre del rapporto, è la data del deposito in Tribunale del relativo ricorso[73].

La possibilità di anticipare il *dies a quo* è riservata esclusivamente al lavoratore che abbia agito in giudizio prima della data di deposito della domanda diretta all'apertura di una procedura concorsuale, senza che gli altri dipendenti dello stesso datore di lavoro possano avvantaggiarsene.

Vale ad anticipare il *dies a quo* anche la richiesta di espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione (artt. 410 e 412-bis c.p.c.) in vigore sino al 24 novembre 2010, data di entrata in vigore della legge 4 novembre 2010, n. 183;

b) la data di deposito in Tribunale del ricorso per la tutela dei crediti di lavoro, nel caso in cui l'intervento del Fondo di garanzia avvenga a seguito di esecuzione individuale.

Nel caso in cui il titolo esecutivo in base al quale il lavoratore ha tentato l'azione esecutiva individuale sia costituito da una diffida accertativa (art. 12, comma 3, del d.lgs. n. 124/2004), il

dies a quo per l'individuazione del periodo coperto dalla garanzia del Fondo è la data della notifica del precetto al datore di lavoro[74].

Nel caso in cui il titolo sia costituito dal decreto di esecutività del verbale di conciliazione di cui all'articolo 411 c.p.c. oppure dal verbale di conciliazione monocratica quando ai sensi dell'articolo 11, comma 3-bis, del d.lgs. n. 124/2004 viene dichiarato esecutivo con decreto del Giudice competente, il *dies a quo* per individuare il periodo coperto dalla garanzia del Fondo è la data di deposito in Tribunale dell'istanza per la dichiarazione di esecutività;

c) la data del provvedimento di messa in liquidazione, di cessazione dell'esercizio provvisorio, di revoca dell'autorizzazione alla continuazione all'esercizio di impresa, per i lavoratori che dopo l'apertura di una procedura concorsuale abbiano effettivamente continuato a prestare attività lavorativa.

Se la cessazione del rapporto di lavoro è intervenuta durante la continuazione dell'attività dell'impresa, i dodici mesi dovranno essere calcolati a partire dalla data di licenziamento o di dimissioni del lavoratore[75].

Tale disposizione deve essere applicata solo a quei lavoratori che hanno effettivamente prestato attività lavorativa dopo l'apertura della procedura e non a coloro il cui rapporto, per l'intero periodo successivo, sia stato sospeso.

I crediti garantiti dal Fondo di garanzia

Possono essere corrisposti a carico del Fondo di garanzia i crediti retributivi maturati negli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro, da intendersi come tre mesi di calendario o, più precisamente, come l'arco di tempo compreso tra la data di cessazione del rapporto di lavoro e la stessa data del terzo mese precedente[76].

Qualora gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro coincidano, in tutto o in parte, con un periodo di sospensione del rapporto durante il quale non è sorto alcun diritto retributivo - per esempio, per la fruizione di permessi non retribuiti o di trattamenti previdenziali interamente sostituiti della retribuzione - la garanzia è riferibile ai tre mesi immediatamente precedenti, purché rientranti nei dodici mesi di cui al paragrafo precedente[77].

Limiti della garanzia del Fondo: il massimale

L'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 80/1992 ha previsto che la garanzia prestata dal Fondo per i crediti diversi dal TFR sia limitata a una somma pari a tre volte la misura massima del trattamento straordinario di integrazione salariale mensile, al netto delle trattenute assistenziali e previdenziali.

Al riguardo la Corte di Giustizia dell'Unione europea[78] ha chiarito che dal massimale non devono essere sottratte le somme eventualmente corrisposte dal datore di lavoro negli ultimi tre mesi e che lo stesso, essendo un limite di pagamento, non deve essere rapportato al periodo per il quale si richiede l'intervento del Fondo di garanzia.

L'articolo 2, comma 4, del d.lgs. n. 80/1992 prevede, inoltre, l'incumulabilità del pagamento, fino a concorrenza degli importi, con il trattamento straordinario di integrazione salariale percepito nell'arco dei dodici mesi e con l'indennità di mobilità riconosciuta ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nell'arco dei tre mesi successivi alla risoluzione del rapporto di lavoro. Tale disposizione deve ritenersi superata in quanto la Corte di Giustizia delle comunità europee, con la sentenza 10 luglio 1997 (procedimento C-373/95, Maso/INPS), ha giudicato la legislazione italiana non conforme al diritto comunitario nella parte in cui prevede l'incumulabilità delle prestazioni del Fondo di garanzia con il trattamento di mobilità di cui alla legge n. 223/1991 corrisposto al lavoratore licenziato nei tre mesi successivi alla cessazione del rapporto di lavoro. Si ricorda, inoltre, che la legge 28 giugno 2012, n. 92, ha abrogato tale indennità a partire dal 1° gennaio 2017.

Quanto all'incumulabilità con il trattamento straordinario di integrazione salariale, alla luce della nozione comunitaria di rapporto di lavoro elaborata dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea[79], secondo la quale non si ha un rapporto di lavoro preclusivo della garanzia del Fondo nei periodi nei quali non sorgono diritti retributivi, anche questa previsione deve ritenersi non più applicabile.

La domanda di intervento del Fondo di garanzia per il TFR e i crediti di lavoro

La domanda di intervento del Fondo di garanzia deve essere presentata esclusivamente in modalità telematica[80], direttamente attraverso il servizio dedicato presente sul portale dell'Istituto www.inps.it, oppure tramite gli Istituti di patronato o gli avvocati[81].

Le domande trasmesse con modalità diverse sono improcedibili[82].

Le domande vengono indirizzate direttamente alla Struttura territoriale competente individuata in base alla residenza del lavoratore. In caso di residenza all'estero, la domanda viene assegnata in base alla Struttura territoriale competente per il datore di lavoro.

Qualora il richiedente la prestazione sia stato cancellato dall'anagrafe comunale per irreperibilità, per accedere al servizio dovrà comunicare ai competenti Uffici comunali il nuovo indirizzo di residenza[83]; in caso di trasferimento all'estero, il nuovo indirizzo può essere comunicato direttamente all'INPS, utilizzando il canale telematico o inviando alla Struttura territoriale competente in base all'ultima residenza in Italia la seguente documentazione:

- copia dell'atto che certifica la nuova residenza rilasciata dall'autorità dello Stato in cui si è trasferito, da cui sia possibile evincere anche la decorrenza della stessa;
- copia di un documento in corso di validità[84].

L'articolo 2 della legge n. 297/1982 prevede che la domanda possa essere presentata:

- quando il datore di lavoro sia stato assoggettato a procedura di fallimento, liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria, dal 31° giorno successivo[85] alla data di deposito dello stato passivo reso esecutivo;
- nel caso in cui siano state proposte azioni di opposizione o impugnazione riguardanti il credito del lavoratore, dal 31° giorno successivo[86] alla pubblicazione del decreto che decide su di esse[87];
- in caso di concordato preventivo, dal giorno successivo alla pubblicazione del decreto (art. 180 della legge fallimentare) o della sentenza di omologazione (art. 48 del CCII);

- in caso di esecuzione individuale, dal giorno successivo alla data del verbale di pignoramento negativo oppure dal giorno successivo alla data del provvedimento di assegnazione all'interessato del ricavato dell'esecuzione o, se successivo, dalla data del decreto di reiezione dell'istanza di fallimento o del decreto che rigetta la richiesta di apertura della procedura di liquidazione giudiziale (art. 50 del CCII).

Documenti da allegare alla domanda

Rientra nei poteri regolamentari dell'Istituto determinare la documentazione necessaria per l'istruttoria della domanda.

La documentazione può essere allegata alla domanda telematica sia all'atto della presentazione sia successivamente, utilizzando la funzione "Invia documenti" presente nell'applicativo per l'invio della domanda. In questo caso, ai documenti trasmessi viene assegnato un nuovo numero di protocollo[88].

Nel servizio di consultazione delle domande presente sulla rete intranet è stata inserita la funzione "Nuovi documenti allegati", che consente di avere la lista delle domande per le quali è intervenuta un'integrazione documentale.

Quando la domanda non è trasmessa direttamente dal lavoratore (o dall'erede), è necessario allegare copia del documento di identità del lavoratore; quando è trasmessa dall'avvocato è necessario allegare anche la delega all'invio (mod. SR187).

Quando è richiesto il pagamento su un conto corrente aperto presso un prestatore di servizi di pagamento di uno dei Paesi dell'Area SEPA, deve essere allegato il modulo di identificazione finanziaria (mod. "MV70").

Di seguito si individua la documentazione di massima occorrente per l'istruttoria delle domande, salva la necessità di acquisire ulteriore documentazione in relazione a fattispecie particolari[89].

A. Fallimento, liquidazione giudiziale, liquidazione coatta amministrativa e amministrazione straordinaria

- Copia autentica (anche per estratto) dello stato passivo reso esecutivo.

Ai sensi dell'articolo 196-octies delle disposizioni per l'attuazione del codice di procedura civile, la conformità della copia estratta dal fascicolo informatico della procedura può essere attestata dal legale che ha patrocinato il lavoratore nell'ambito della procedura concorsuale e dal curatore.

Non è necessario allegare lo stato passivo nei casi in cui sia stato trasmesso all'Istituto direttamente dalla cancelleria del Tribunale fallimentare o dal responsabile della procedura concorsuale, su incarico del Tribunale o di propria iniziativa.

Nel caso in cui il lavoratore non allegghi questo documento, l'operatore deve richiederne copia alla cancelleria della sezione fallimentare del Tribunale competente;

- dichiarazione sostitutiva dell'attestazione della cancelleria che il credito non è stato oggetto di opposizione o di impugnazione ai sensi dell'articolo 98 della legge fallimentare o dell'articolo 206 del CCII. La dichiarazione è integrata nella domanda telematica.

Qualora il lavoratore non abbia spuntato lo specifico campo, la domanda deve essere respinta con la seguente motivazione: «L'art. 2, comma 2 della l. 297/82 prevede che la domanda di intervento del Fondo di garanzia venga presentata solo dopo l'adozione del decreto che decide nel merito l'opposizione/impugnazione del credito»;

- copia autentica del decreto (art. 99 della legge fallimentare e articolo 207 del CCII) che ha deciso l'azione di opposizione o impugnazione riguardante i crediti del lavoratore.

Ai sensi dell'articolo 196-octies delle disposizioni per l'attuazione del codice di procedura civile, la conformità della copia estratta dal fascicolo informatico della procedura può essere attestata dal legale che ha patrocinato il lavoratore nell'ambito della procedura concorsuale e dal curatore.

Nel caso in cui il lavoratore non allegghi questo documento, l'operatore deve richiederlo alla cancelleria della sezione fallimentare del Tribunale competente;

- modello "SR52" sottoscritto dal responsabile della procedura. Detto modulo può essere trasmesso dal responsabile della procedura anche tramite lo specifico servizio disponibile sul portale istituzionale www.inps.it e, in questo caso, le domande risulteranno automaticamente in stato di "abbinate".

In caso di comprovato rifiuto del responsabile della procedura concorsuale di compilare i modelli in questione, le domande non devono essere respinte, ma le informazioni necessarie devono essere richieste direttamente al lavoratore tramite l'esibizione di idonea documentazione (ad esempio, istanza di ammissione al passivo) unitamente alla compilazione del modello "SR54". La nota con la quale il responsabile della procedura concorsuale si rifiuta di compilare il modello "SR52" deve essere allegata al modello "SR54";

- copia della domanda di ammissione al passivo completa di documentazione (conteggi, copia dei cedolini paga, ecc.).

Questa tipologia di documento è necessaria in mancanza del modello "SR52" e quando dallo stato passivo non sia possibile evincere il dettaglio dei crediti ammessi. La domanda di ammissione è sempre necessaria nel caso in cui, con l'accertamento del credito, sia stata richiesto anche l'accertamento dell'esistenza o della natura subordinata del rapporto di lavoro in essere con il datore di lavoro fallito.

B. Concordato preventivo

- Modello "SR52" sottoscritto dal commissario giudiziale, modello "SR196" per i concordati regolati dal CCII. Per i dettagli relativi all'utilizzo di questo modulo si rinvia al precedente punto recante "**Documenti da allegare alla domanda**";

- copia autentica del decreto di omologazione di cui all'articolo 180 della legge fallimentare o della sentenza di omologazione di cui all'articolo 48 del CCII. Si rinvia al paragrafo precedente in merito all'attestazione di conformità della copia estratta dal fascicolo informatico;

- copia della comunicazione ricevuta dal lavoratore ai sensi dell'articolo 171 della legge fallimentare "Convocazione dei creditori", ora articolo 104 del CCII, da cui sia possibile evincere l'ammontare del credito, il privilegio riconosciuto e la proposta del debitore.

Per i concordati disciplinati dal CCII, questo documento non è necessario quando è allegato il modello "SR196". Per i concordati disciplinati dalla legge fallimentare questo documento non è necessario quando dal decreto di omologazione sia possibile evincere la misura in cui è prevista la soddisfazione dei crediti di lavoro o, più in generale, dei crediti privilegiati e quando alla domanda sia allegato il modello "SR52";

- estratto della relazione di cui all'articolo 105 del CCII relativa alla parte in cui il commissario giudiziale attesta se l'impresa si trova in stato di crisi o di insolvenza (per i concordati disciplinati dal CCII). Questo documento non è necessario se è allegato il modello "SR196";

- copia della Certificazione Unica relativa ai redditi dell'anno in cui è avvenuta la cessazione del rapporto di lavoro (eventuale);

- copia dei prospetti paga relativi alle mensilità richieste.

C. Procedura aperta in un altro Stato dell'Unione europea

- Copia autentica dello stato passivo munita di traduzione legale (da cui si deve evincere, in maniera inequivocabile, che le somme sono dovute a titolo di TFR e/o di retribuzione per i mesi per i quali viene richiesto il Fondo di garanzia);

- dichiarazione del Tribunale (o del responsabile della procedura) munita di traduzione legale che attesti che lo stato passivo è definitivo ovvero non è soggetto, per quanto riguarda il credito del lavoratore, a modifiche;

- dichiarazione del responsabile della procedura attestante che la procedura concorsuale nello Stato in cui è stata aperta dà titolo all'intervento dell'organismo di garanzia previsto dalla direttiva 2008/94/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2008, relativa alla tutela dei lavoratori subordinati in caso d'insolvenza del datore di lavoro;

- modello "SR54" da compilare e sottoscrivere a cura del lavoratore in forma di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà;

- copia dei cedolini stipendiali relativi al TFR e alle mensilità di retribuzione per le quali si chiede l'intervento del Fondo di garanzia;

- copia della lettera o contratto di assunzione e della lettera di licenziamento.

D. Datore di lavoro non assoggettabile a procedura concorsuale

- Modello "SR53" da compilare e sottoscrivere a cura del lavoratore in forma di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà;

- decreto del Tribunale di reiezione dell'istanza di fallimento o decreto di reiezione del ricorso per l'apertura della procedura di liquidazione giudiziale (art. 50 del CCII).

Per le società cooperative non soggette a liquidazione giudiziale, deve essere presentato il decreto che respinge il ricorso per l'accertamento dello stato insolvenza per un motivo diverso dall'insussistenza della stessa.

I casi in cui non è necessario allegare questo documento sono elencati al precedente punto recante **“Datore di lavoro non assoggettabile a procedura concorsuale”- Inapplicabilità al datore di lavoro delle procedure concorsuali”**;

- copia autentica del titolo esecutivo in base al quale è stata esperita l'esecuzione forzata.

Qualora il titolo consista in una sentenza, essa deve essere munita di formula esecutiva e certificato di passaggio in giudicato.

Qualora il titolo consista in un decreto ingiuntivo, lo stesso deve essere munito del decreto di esecutorietà di cui all'articolo 647 c.p.c.

Il decreto di esecutorietà è necessario anche quando sia stata autorizzata la provvisoria esecuzione del decreto ingiuntivo, in quanto è lo strumento attraverso il quale il Giudice verifica la mancata opposizione e la correttezza delle notifiche. Tale verifica non può essere demandata all'Istituto.

Si ricorda che la conformità della copia all'originale del titolo esecutivo, può essere attestata dalla cancelleria del Tribunale, dal legale che ha patrocinato il lavoratore; inoltre, ai soli fini dell'istruttoria della domanda di intervento del Fondo di garanzia, può essere attestata da un funzionario dell'Istituto previa esibizione dell'originale;

- copia del ricorso sulla base del quale è stato ottenuto il titolo esecutivo, completo di allegati.

Questo documento è necessario quando dal titolo esecutivo non siano evidenziabili le mensilità richieste, l'importo del TFR e l'eventuale quota destinata alla previdenza complementare;

- copia del/dei verbale/i di pignoramento negativo;

- dichiarazione sostitutiva di atto notorio nella quale si attesta che, dagli atti della Conservatoria dei registri immobiliari, il datore di lavoro non risulta proprietario di beni immobili (se trattasi di persona fisica nei luoghi di nascita e di residenza); oppure che il datore di lavoro risulta titolare di beni immobili (da indicare specificatamente), ma che gli stessi sono gravati da ipoteche in misura superiore al loro valore; oppure che la quota di proprietà dei beni è tale da far presumere che il credito del lavoratore non verrebbe comunque soddisfatto integralmente in caso di vendita.

E. Eredità giacente e eredità accettata con beneficio di inventario

In questa fattispecie, il verbale di pignoramento negativo e la dichiarazione relativa alla sussistenza di beni immobili sono sostituiti da:

- copia autentica dello stato di graduazione di cui all'articolo 499 c.c.;

- copia autentica del riparto finale e del provvedimento di chiusura della liquidazione (se ricorre il caso);

- dichiarazione del curatore che attesta l'incapienza del debitore e l'impossibilità di procedere alla liquidazione concorsuale per mancanza di attivo (in alternativa allo stato di graduazione).

F. Procedura di liquidazione del patrimonio (art. 14-ter della legge n. 3/2012) e liquidazione controllata del sovraindebitato (art. 268 del CCII)

- Copia del decreto del Tribunale che dichiara aperta la procedura di liquidazione di cui all'articolo 14-ter della legge n. 3/2012, oppure, in caso di liquidazione controllata copia della sentenza di apertura della procedura di cui all'articolo 270 del CCII;
- copia autentica dello stato passivo definitivo redatto dal liquidatore o dal giudice incaricato;
- modello "SR52" compilato e sottoscritto dal liquidatore nominato dal Tribunale;
- copia del decreto di chiusura della procedura (se ricorre il caso);
- copia autentica dei provvedimenti di riparto delle somme ricavate dalla liquidazione (se ricorre il caso).

G. Documenti aggiuntivi da allegare quando la domanda è presentata dagli eredi del lavoratore

- Modello "SR30", relativamente alla dichiarazione sostitutiva del certificato di morte e dello stato di famiglia alla data del decesso del lavoratore dante causa;
- copia autentica del testamento pubblico o del verbale di pubblicazione del testamento olografo o segreto, contenente il certificato di morte (se ricorre il caso);
- documentazione che dovesse risultare necessaria in base al contenuto delle disposizioni testamentarie (istituzione di erede o legato);
- copia autentica dell'autorizzazione del giudice tutelare a riscuotere il TFR e gli altri crediti di lavoro (se tra gli eredi sono presenti minori o incapaci);
- modello "SR22", relativo alla delega alla riscossione in favore di uno solo degli eredi (eventuale).

Tempi di definizione della domanda

L'Istituto è tenuto a liquidare le prestazioni a carico del Fondo di garanzia nel termine di 60 giorni decorrenti dalla data di presentazione della domanda completa della documentazione (art. 2, settimo comma, della legge n. 297/1982, e articolo 2, comma 3, del d.lgs. n. 80/1992).

Prescrizione

I termini di prescrizione della domanda di accesso al Fondo di garanzia, come disposto dall'articolo 2935 c.c., decorrono dal momento in cui il diritto può essere fatto valere, ossia dalle date di cui al precedente paragrafo recante: **"La domanda di intervento del Fondo di garanzia per il TFR e i crediti di lavoro"**.

La legge n. 297/1982 non ha previsto un particolare termine di prescrizione entro il quale deve essere presentata la domanda di liquidazione del TFR a carico del Fondo di garanzia. La giurisprudenza, con orientamento consolidato, ha riconosciuto alle prestazioni del Fondo di garanzia natura di credito previdenziale, distinto e autonomo rispetto al credito vantato nei confronti del datore di lavoro; pertanto, si applica il termine di prescrizione ordinario decennale[90].

L'articolo 2, comma 5, del d.lgs. n. 80/1992 ha previsto che il diritto alla liquidazione dei crediti di lavoro da parte del Fondo di garanzia si prescriva in un anno.

Dalla natura autonoma delle prestazioni del Fondo di garanzia, rispetto al credito vantato nei confronti del datore di lavoro, deriva che la prescrizione non può decorrere prima del verificarsi dei presupposti per l'intervento del Fondo medesimo e che la domanda di insinuazione al passivo non produce alcun effetto interruttivo della prescrizione.

Nell'istruttoria delle domande deve essere verificato che tra la data di presentazione e le date indicate al precedente paragrafo (recante **“La domanda di intervento del Fondo di garanzia per il TFR e i crediti di lavoro”**) non siano trascorsi più di 10 anni quanto al TFR e più di un anno quanto ai crediti di lavoro, fatti salvi eventuali atti interruttivi nei confronti del Fondo di garanzia notificati dopo la maturazione del diritto.

Gli oneri accessori (interessi e rivalutazione monetaria)

Sulle prestazioni corrisposte dal Fondo di garanzia sono riconosciuti, ancorché non ammessi allo stato passivo del datore di lavoro, interessi e rivalutazione monetaria.

Più specificatamente, sul TFR gli oneri accessori sono corrisposti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro sino a quella di effettivo soddisfo; sui crediti di lavoro, invece, l'articolo 2, comma 5, del d.lgs. n. 80/1992 ha stabilito che *“gli interessi e la svalutazione monetaria sono dovuti dalla data della domanda”*, completa della documentazione necessaria per l'istruttoria[91].

La tassazione

L'Istituto, quale sostituto di imposta ai sensi della vigente normativa fiscale, è tenuto ad assoggettare a ritenuta le prestazioni erogate e i relativi oneri accessori.

Con riferimento al TFR, che ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lett. a), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (c.d. TUIR), è un reddito assoggettato al regime di tassazione separata, si segnala che la ritenuta fiscale operata ha carattere provvisorio, in quanto, ai sensi dell'articolo 19, comma 1, del medesimo decreto: “Gli uffici finanziari provvedono a riliquidare l'imposta in base all'aliquota media di tassazione dei cinque anni precedenti a quello in cui è maturato il diritto alla percezione, iscrivendo a ruolo le maggiori imposte dovute ovvero rimborsando quelle spettanti”.

In linea generale, le somme corrisposte per prestazioni di lavoro dipendente costituiscono redditi di lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 49 del D.P.R. n. 917/1986 e, pertanto, sono assoggettate all'ordinario regime di tassazione corrente. Le prestazioni erogate a titolo di crediti di lavoro, oggetto della presente circolare, qualora corrisposte in anni successivi rispetto

a quello in cui è maturato il diritto, sono invece assoggettate a tassazione separata, ricorrendo la sopravvenienza di una delle cause giuridiche (sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti o per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti) di cui all'articolo 17, comma 1, lett. b), del TUIR, che legittimano l'applicazione di tale regime di imposizione fiscale.

Modalità di pagamento

L'articolo 2, settimo comma, della legge n. 297/1982, come modificato dall'articolo 97 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, prevede che le prestazioni del Fondo di garanzia siano pagate con accredito sul conto corrente. Pertanto, nella domanda deve essere obbligatoriamente indicato l'IBAN del conto di accredito che deve essere intestato o cointestato al beneficiario della prestazione.

Il servizio di trasmissione della domanda controlla la titolarità del conto corrente in "SCUP" (Sistema di controllo unitario dei pagamenti).

Qualora venga richiesto il pagamento su IBAN estero di area SEPA, è necessario allegare il citato modulo di identificazione finanziaria (modello "MV70"). Sul punto si rinvia al messaggio operativo n. 2119 del 31 maggio 2021.

Qualora il lavoratore abbia rilasciato procura speciale all'incasso a una persona di sua fiducia, l'operatore deve procedere alla validazione manuale nella procedura SCUP secondo le modalità illustrate al paragrafo 7, lett. c), del messaggio operativo n. 2080 del 26 maggio 2021.

Le prestazioni del Fondo di garanzia sono pagate tramite Banca d'Italia[92].

La verifica degli inadempimenti di cui all'articolo 48-bis del D.P.R. n. 602/1973

L'articolo 48-bis del D.P.R. 29 settembre 1973, n. 602, impone alle pubbliche Amministrazioni, prima di effettuare un pagamento di importo superiore a 5.000 euro, di verificare se il beneficiario è inadempiente all'obbligo di versamento derivante dalla notifica di una o più cartelle di pagamento e, in caso affermativo, di segnalare la circostanza all'Agenzia delle Entrate-Riscossione, ai fini dell'esercizio dell'attività di riscossione delle somme iscritte a ruolo.

Il Ministero dell'Economia e delle finanze con proprie circolari[93] ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione della norma, i quali sono di seguito riassunti.

Il limite di 5.000 euro relativo ai pagamenti è al netto delle ritenute previdenziali, assistenziali ed erariali.

Quando il pagamento del TFR è effettuato in favore degli eredi del lavoratore o dei beneficiari ai sensi dell'articolo 2122 c.c., il controllo deve essere effettuato nei confronti del singolo erede, se la quota in pagamento è di importo superiore a 5.000 euro.

In caso di pagamento a soggetto munito di procura speciale all'incasso, la verifica in questione deve essere eseguita comunque nei confronti del beneficiario.

Quando il TFR è stato oggetto di cessione, la verifica deve essere effettuata nei confronti del lavoratore cedente.

La verifica di cui al citato articolo 48-bis deve essere effettuata anche sui pagamenti disposti in esecuzione di una sentenza passata in giudicato o di un provvedimento giurisdizionale esecutivo, anche non definitivo.

Quando l'Istituto assume la veste di terzo pignorato, il controllo deve essere effettuato nei confronti del creditore assegnatario.

Dal punto di vista operativo si segnala che, nella lista di controllo prodotta dalla procedura di gestione al termine dell'istruttoria, gli importi superiori a 5.000 euro al netto dell'IRPEF sono evidenziati in grassetto.

Prima di procedere al pagamento, l'operatore abilitato all'utilizzo del servizio di "Verifica inadempimenti" messo a disposizione dall'Agenzia delle Entrate-Riscossione, deve attestare sulla lista di controllo in questione che i controlli siano stati effettuati.

Il decreto 18 gennaio 2008, n. 40, emanato dal Ministro dell'Economia e delle finanze, attuativo della norma, prevede che l'Agenzia delle Entrate-Riscossione abbia cinque giorni di tempo per rispondere all'interrogazione circa l'esistenza di inadempimenti; trascorso tale termine l'operatore può procedere al pagamento dell'intera prestazione, anche in assenza di risposta.

Diversamente, nel caso in cui l'Agenzia delle Entrate-Riscossione comunichi l'esistenza di inadempimenti, indicando l'importo del debito[94], l'operatore deve procedere al pagamento della prestazione trattenendo l'importo del debito sino al massimo di un quinto dell'importo netto della prestazione, in attesa di ricevere la notifica dell'atto di pignoramento recante l'ordine di pagamento di cui all'articolo 72-bis del D.P.R. n. 602/1973 o l'ordinanza di assegnazione.

Quando la somma pignorata sia inferiore al predetto quinto, l'operatore procederà al pagamento della restante somma dovuta al beneficiario.

Se l'Agenzia delle Entrate-Riscossione non provvede alla notifica entro il termine di 60 giorni, anche l'importo trattenuto deve essere corrisposto al lavoratore[95].

Trattenute dall'importo netto in pagamento

Prima di procedere al pagamento, gli operatori devono verificare che il beneficiario non abbia posizioni debitorie aperte nei confronti dell'Istituto. La verifica deve essere compiuta consultando la procedura "Recupero Indebiti" presente nella rete intranet, sezione "Assicurato Pensionato".

In caso di esito positivo, è necessario operare il recupero nella misura massima di un quinto della prestazione in pagamento al lordo delle trattenute IRPEF[96].

Qualora l'Istituto abbia concesso al debitore la possibilità di restituire la somma ratealmente e il piano venga onorato regolarmente, non si deve effettuare la trattenuta[97].

Le somme trattenute in compensazione di un indebito registrato in procedura "Recupero Indebiti" devono essere acquisite nel campo recuperi accantonandole al conto GPA52032.

Gli indebiti verso l'INPS devono essere recuperati prima della verifica delle inadempienze ai sensi dell'articolo 48-bis del D.P.R. n. 602/1973 presso Agenzia delle Entrate-Riscossione. In questa fattispecie, l'importo da comunicare in sede di verifica deve essere già al netto dell'importo trattenuto in compensazione.

Qualora il credito del lavoratore sia stato oggetto di pignoramento e l'Istituto abbia reso la dichiarazione di cui all'articolo 547 c.p.c., come indicato al paragrafo 2 del messaggio n. 3393/2021, dopo avere inserito nella procedura di gestione l'informazione del pignoramento, il relativo pagamento deve essere gestito con la procedura "Gestione pagamenti a terzi" alla quale i dati sono trasferiti automaticamente.

Nel caso in cui il credito del lavoratore sia stato oggetto di pignoramento presso il fallimento o presso il datore di lavoro, il Fondo di garanzia può corrispondere l'importo al pignorante in quanto "avente causa" del lavoratore. La gestione di questa fattispecie è analoga a quella indicata nel periodo precedente.

Ricorsi amministrativi e giudiziali

Contro il provvedimento di reiezione della domanda, o di liquidazione della prestazione in misura inferiore a quella richiesta, è ammesso ricorso amministrativo al Comitato provinciale entro 90 giorni dalla sua ricezione (art. 46, comma 5, della legge 88/1989).

In caso di mancata adozione del provvedimento da parte dell'Istituto, il termine per la proposizione del ricorso decorre dal 121° giorno successivo a quello di presentazione della domanda completa della documentazione^[98]. Il ricorso deve essere trasmesso esclusivamente in via telematica, tramite la procedura "Ricorsi on line" disponibile sul portale www.inps.it oppure per il tramite di un Istituto di patronato o altri intermediari abilitati.

Il termine per la presentazione del ricorso ha natura ordinatoria; tuttavia, i ricorsi tardivi non incidono sul decorso del termine annuale di decadenza cui soggiace la domanda giudiziaria; inoltre, i ricorsi presentati dopo l'avveramento della decadenza sono inammissibili e devono essere definiti senza alcun esame nel merito^[99].

Il Comitato provinciale deve pronunciarsi sul ricorso entro il termine di 90 giorni dalla data di presentazione.

Contro le decisioni del Comitato o, in caso di mancata adozione di una decisione decorso il termine di 90 giorni previsto, è possibile adire l'Autorità giudiziaria.

Decadenza

L'articolo 47, terzo comma, del D.P.R. 30 aprile 1970, n. 639^[100], ha previsto un termine di decadenza di un anno per la proposizione dell'azione giudiziaria in materia di prestazioni della Gestione prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti, di cui all'articolo 24 della legge n. 88/1989, nella quale espressamente rientra il Fondo di garanzia.

Il termine decorre:

- dalla data di comunicazione dell'esito del ricorso amministrativo, se questo è stato presentato nei termini;
- dal 91° giorno successivo alla data di presentazione del ricorso amministrativo, se il Comitato non si è pronunciato e il ricorso stesso è stato presentato nei termini;

- dal 301° giorno successivo alla data di presentazione della domanda, nel caso in cui l'Istituto non abbia adottato alcun provvedimento o abbia adottato un provvedimento tardivo o nel caso in cui l'assicurato non abbia presentato ricorso avverso il provvedimento di reiezione. Il termine di 300 giorni dalla data della domanda corrisponde alla durata massima del procedimento amministrativo[101].

Una volta intervenuta la decadenza non è possibile riproporre la medesima domanda.

Come previsto dall'articolo 6 del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166, la decadenza è di natura sostanziale, di conseguenza, il decorso del termine comporta la definitiva perdita del diritto alla prestazione previdenziale e l'inammissibilità della relativa domanda giudiziale.

La giurisprudenza, inoltre, ha riconosciuto che la decadenza, in quanto dettata a protezione dell'interesse pubblico alla definitività e alla certezza delle determinazioni concernenti erogazioni di spese gravanti su bilanci pubblici, è di ordine pubblico; pertanto, come previsto dagli articoli 2968 e 2969 c.c., è rilevabile d'ufficio in ogni stato e grado del procedimento ed è sottratta alla disponibilità delle parti.

La surroga

L'articolo 2, settimo comma, della legge n. 297/1982 ha previsto che per gli importi pagati il Fondo di garanzia è surrogato di diritto nel privilegio spettante sul patrimonio del datore di lavoro e degli eventuali condebitori solidali.

In tema di surrogazione la Corte di Cassazione[102] ha ritenuto che: *“Il Fondo di Garanzia istituito presso l'INPS che, ai sensi dell'art. 2 della l. n. 297 del 1982, abbia corrisposto al lavoratore il t.f.r. non versato dal datore di lavoro insolvente, è surrogato per legge nel privilegio di cui agli artt. 2751 bis e 2776 c.c., essendo tenuto a provare, in sede di azione di surrogazione, non già la sussistenza degli elementi costitutivi dell'autonoma fattispecie previdenziale, bensì soltanto l'avvenuta erogazione della prestazione assicurativa e la sussistenza del diritto al t.f.r. in capo al lavoratore”*.

A seguito della modifica introdotta dall'articolo 97, comma 1, lett. b), del decreto-legge n. 34/2020, la surroga è esercitabile *“previa esibizione della contabile di pagamento”*.

Sulle modalità di gestione delle contabili di pagamento e di trasmissione degli incarichi agli Uffici legali competenti, si rinvia ai messaggi operativi n. 3393/2021 e n. 1389 del 29 marzo 2022.

[1] Cfr. la circolare n. 98 del 2 luglio 2007.

[2] L'aliquota originariamente pari allo 0,03% della retribuzione imponibile di cui all'articolo 12 della legge 30 aprile 1969, n. 153, è stata elevata, dal 1° marzo 1988, allo 0,15% (D.l. 9 febbraio 1988) e dal 1° gennaio 1992 allo 0,20% (art. 4 del d.lgs. n. 80/1992).

[3] Con la circolare n. 83 del 24 aprile 2003, infatti, l'INPS ha precisato che *“l'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 42 della legge 289/2002, conferma l'applicazione della normativa già vigente presso il soppresso INPDAl. Sul versante contributivo, ciò comporta che il contributo dovuto a garanzia del T.F.R., precedentemente amministrato dall'INPDAl, resta confermato nella misura dello 0,40% dell'imponibile previdenziale”*.

[4] Si ricorda che l'articolo 10, comma 2, del d.lgs. n. 252/2005 prevede l'esonero dal versamento del contributo al Fondo di garanzia nella stessa percentuale del TFR maturando versato alle forme pensionistiche complementari o al Fondo di Tesoreria. L'esonero non si applica ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato.

[5] Per i lavoratori assunti con contratto di apprendistato, il contributo di finanziamento al Fondo di garanzia non è versato dal datore di lavoro, ma è a carico della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali di cui all'articolo 37, comma 3, lett. d), della legge n. 88/1989.

[6] Il solo versamento del contributo che alimenta il Fondo di garanzia, in carenza del requisito soggettivo di datore di lavoro obbligato, non dà diritto alla tutela del Fondo.

[7] Cfr. la circolare n. 106 del 16 giugno 2003 e, per gli aspetti contributivi, cfr. la circolare n. 82 del 14 luglio 2022.

[8] Cfr. la circolare n. 87 del 25 luglio 2022.

[9] Cfr. l'interpello del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 13/2011.

[10] Cass. Civ. 9 dicembre 2021, n. 39158.

[11] Cfr. la circolare n. 273 del 30 dicembre 1997. L'intervento del Fondo di garanzia, prima dell'entrata in vigore della legge 3 aprile 2001, n. 142, aveva un carattere eccezionale in quanto, come riconosciuto anche dalla Corte Costituzionale sent. n. 334/1995, il rapporto di lavoro del socio cooperativo non aveva natura subordinata. Per i soci lavoratori, pertanto, non si poteva parlare di TFR in senso tecnico essendo la somma riconosciuta al termine del rapporto, sia pur determinata con riferimento all'articolo 2120 c.c., non un credito di lavoro ma un modo di ripartizione degli utili. La legge n. 142/2001, innovando la posizione del socio lavoratore, ha previsto la scissione del rapporto associativo da quello di lavoro, che può oggi essere autonomo o subordinato.

[12] Cfr. Cass., sez. lav., 18 aprile 2008, n. 10208, e Cass., sez. lav., 5 maggio 2008, n. 11010.

13 La parentela è il vincolo tra le persone che discendono da uno stesso stipite (art. 74 c.c.). I parenti in linea retta ascendente sono: **genitori** (1° grado), **nonni** (2° grado), **bisnonni** (3° grado). I parenti in linea retta discendente sono: **figli** (1° grado), **nipoti** (2° grado), **bisnipoti** (3° grado). I parenti in linea collaterale sono: **fratelli e sorelle** (2° grado), **nipoti (figli di fratelli)** (3° grado).

[14] L'affinità è il vincolo tra un coniuge e i parenti dell'altro coniuge (art. 78 c.c.). Sono affini di primo grado: suocero/a, genero e nuora, sono affini di secondo grado: fratelli e sorelle del coniuge.

[15] Cfr. la circolare n. 89 del 26 giugno 2012.

[16] Cass. Civ. 20 maggio 2016, n. 10543; Cass. Civ. 2 luglio 2021, n. 18818.

[17] Art. 2116 c.c.: *“Le prestazioni indicate nell'art. 2114 sono dovute al prestatore di lavoro, anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali o delle norme corporative”*.

[18] Cass. Civ. 22 giugno 2017, n. 15589.

[19] Cass. Civ. 22 febbraio 2021, n. 4675.

[20] Art. 2909 c.c.: *“L'accertamento contenuto nella sentenza passata in giudicato fa stato a ogni effetto tra le parti, i loro **eredi** o **aventi causa**”*.

[21] Le domande devono essere respinte con la seguente motivazione: *“La sentenza che accerta il rapporto non esplica effetti nei confronti dell'INPS, terza rispetto al giudizio (Cass. Civ. 22.2.2021 n. 4675)”*.

[22] Da tale importo deve essere sottratta la contribuzione aggiuntiva prevista dall'articolo 3 della legge n. 297/1982.

[23] Ai sensi dell'art. 2120 c.c., quarto comma, il tasso di rivalutazione è costituito dall'1,5% in misura fissa a cui va sommato il 75% dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, accertato dall'ISTAT nel mese di dicembre dell'anno precedente.

[24] Nella CU 2023 i campi da 809 a 813 contengono le informazioni relative all'ammontare del TFR accantonato. In particolare, nel campo 809 viene indicato il TFR maturato sino al 31 dicembre 2000 accantonato in azienda al lordo di eventuali acconti, anticipazioni e saldi, al netto delle quote destinate alla previdenza complementare; nel campo 810 viene indicato il TFR maturato dal 1° gennaio 2001, anche se versato al Fondo di Tesoreria, comprensivo della

rivalutazione maturata dal 1° gennaio 2001 al netto dell'imposta sostitutiva, al lordo di eventuali acconti, anticipazioni e saldi, al netto delle quote destinate alla previdenza complementare. I campi 811, 812 e 813 contengono le informazioni circa il TFR versato alle forme pensionistiche complementari.

[25] Prevista all'articolo 44, comma 9, del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326. Cfr. la circolare n. 152 del 22 novembre 2004.

[26] Il dato è consultabile in "Hydraweb", sia nel prospetto dell'anno di competenza sia nel dato mensile del mese di febbraio dell'anno successivo.

[27] Cfr. l'articolo 8, comma 7, del D.lgs n. 252/2005.

[28] Esclusi i lavoratori domestici.

[29] I lavoratori già occupati alla data del 31 dicembre 2006 dovevano esprimere la loro scelta entro il 30 giugno 2007 utilizzando il modello "tfr1".

[30] Per informazioni dettagliate circa l'individuazione delle aziende tenute al versamento del contributo al Fondo di Tesoreria e le modalità di erogazione delle prestazioni si rinvia alla circolare n. 70 del 3 aprile 2007.

[31] Cass. Civ. 22 settembre 2011, n. 19291.

[32] Cfr. la circolare n. 32 del 4 marzo 2010.

[33] Cass. Civ. 1° ottobre 2018, n. 23775.

[34] Cfr. il messaggio n. 2272 del 14 giugno 2019.

[35] In via diretta quanto alla quota di TFR maturata dopo la cessione, in via solidale, quanto alla quota maturata prima (Cass. 14 novembre 2018, n. 29363).

[36] Tra le altre, Cass. Civ. 19 luglio 2018, n. 19277, e Cass. Civ., 28 novembre 2018, n. 30804.

[37] Cass. Civ. 1° ottobre 2018, n. 23775.

[38] Il comma è stato introdotto dal D.lgs n. 186/2005, di attuazione della direttiva 2002/74/CE.

[39] Cass. Civ. 28 settembre 2011, n. 19790; Cass. Civ. 10 novembre 2011, n. 33205.

[40] Cass. Civ. 23 ottobre 2017, n. 25016; Cass. Civ. 27 ottobre 2017, n. 25663.

[41] Cass. Civ. 28 novembre 2019, n. 31128.

[42] Cass. Civ. 2 febbraio 2022, n. 3165.

[43] Sulla legittimazione dell'INPS quale gestore del Fondo di garanzia a proporre l'azione di revocazione, si rinvia a Cass. Civ. 17 maggio 2017, n. 12371.

[44] Articolo 2, settimo comma, della legge n. 297/1982.

[45] Cass. Civ. 28 marzo 2017, n. 7924; Cass. Civ. 16 gennaio 2004, n. 625.

[46] Cass. Civ. 28 aprile 2020, n. 8259, Cass. Civ. 24 febbraio 2022, n. 6207.

[47] Cass. Civ. 6 settembre 2018, n. 21734; Cass. Civ. 7 febbraio 2019, n. 3667; Cass. Civ. 24 febbraio 2022, n. 6207.

[48] La cessazione dell'attività aziendale può essere verificata nel fascicolo elettronico del contribuente. Qualora l'attività aziendale abbia avuto una durata inferiore a tre anni, è sufficiente produrre i bilanci relativi al periodo di attività.

[49] Da intendersi come media arrotondata all'unità. Per la verifica gli operatori possono seguire il percorso intranet: "Processi"> "Soggetto contribuente"> "Anagrafica aziende"> "Iscrizione e Variazione Azienda"> "Forza lavoro".

[50] Cass. Civ., 28 marzo 2017, n. 7924.

[51] Cass., sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9284; Cass., sez. lav., 25 gennaio 2023, n. 2231; nonché Cass., sez. lav., 8 novembre 2021, n. 32446; Cass., sez. VI – L, 9 dicembre 2021, n. 39157; Cass., sez. VI – L, 19 febbraio 2021, n. 4610; Cass., sez. VI – L, 20 gennaio 2021, n. 974; Cass., sez. lav., 29 luglio 2020, n. 16249; tutte conformi a: Cass., sez. lav., 28 gennaio 2020, n. 1886 e n. 1887; Cons. Stato, sez. III, 14 febbraio 2017, n. 663.

- [52] Cass. Civ., 7 luglio 2005, n. 14282.
- [53] Decorsi 30 giorni dalla notifica, salvo che non sia stato esperito il tentativo di conciliazione presso l'ITL. In tale caso il termine di efficacia decorre dall'attestazione del mancato accordo.
- [54] Cass. Civ. 5 settembre 2016 n. 17593; Cass. Civ. 11 gennaio 2019, n. 579.
- [55] Cass. Civ. 31 agosto 2021, n. 23591; Cass. Civ. 24 ottobre 2017, n. 28091.
- [56] Ad esempio, porzioni di terreni agricoli, piccole porzioni di fabbricati. Per individuare il valore degli immobili si può consultare la «Banca dati delle quotazioni immobiliari» disponibile su sito dell'Agenzia delle Entrate.
- [57] Cass. Civ. 3 ottobre 2011, n. 20190, Cass. Civ. 9108/2007.
- [58] Cass. Civ. 21 aprile 2016, n. 8072.
- [59] Cass. Civ. 7 luglio 2005, n. 14282.
- [60] Cass. Civ. 24 febbraio 2022, n. 6208; Cass. Civ. 28 gennaio 2020, n. 1886.
- [61] Cass. Civ. 17 aprile 2015, n. 7877.
- [62] Cass. Civ., sez. lav., 24 febbraio 2022, n. 6220; Cass. Civ., sez. lav., 9 dicembre 2021, n. 39157.
- [63] Cfr. il messaggio n. 4302 del 24 giugno 2015.
- [64] In via eccezionale, il Fondo di garanzia può intervenire in favore del lavoratore domestico il cui datore di lavoro abbia ottenuto dal Tribunale l'omologazione di un piano di ristrutturazione dei debiti che non preveda il pagamento integrale del suo credito di lavoro.
- [65] L'articolo 79, comma 3, del CCII prevede che la mancata espressione del voto equivalga al consenso alla proposta.
- [66] L'articolo 270 del CCII, al comma 5, richiama espressamente l'articolo 151 del CCII sopra citato.
- [67] Cass. Civ. 19 agosto 2022, n. 24984; Cass. Civ. 13 luglio 2022, n. 22131; Cass. Civ. 10 settembre 2021, n. 24510; Cass. Civ. 16 maggio 2018, n. 12009.
- [68] Le quote di TFR presenti sul Fondo di Tesoreria vengono erogate con pagamento diretto secondo le istruzioni amministrative in uso.
- [69] Cass. Civ. 21 ottobre 2000, n. 13939; Cass. Civ. 12 giugno 2017, n. 14559.
- [70] Cass., sez. lav., 4 ottobre 2019, n. 24890; Cass. Civ. 30 gennaio 2020, n. 2230.
- [71] Cass., sez. lav., 24 marzo 2023, n. 8513; Cass., sez. lav., 24 marzo 2023, n. 8523; Cass., sez. lav., 25 gennaio 2023, n. 2234.
- [72] Corte di Giustizia delle comunità europee, sentenza resa nella seduta del 10 luglio 1997, causa C-373/95 Maso/INPS.
- [73] Cass. Civ. 1° febbraio 2005, n. 1885, Cass. civ.; Cass. Civ. 15 dicembre 2021, n. 40178.
- [74] Cass., sez. lav., 7 marzo 2023, n. 6834. Fino all'entrata in vigore dell'articolo 12-bis del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, la diffida accertativa acquistava efficacia di titolo esecutivo con l'emanazione del provvedimento da parte del direttore dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro.
- [75] Sul punto, cfr. Cass. Civ. 4 ottobre 2019, n. 24889; Cass., sez. lav., 4 aprile 2023, n. 9247.
- [76] Corte di Giustizia delle Comunità Europee, sentenza del 10 luglio 1997, procedimento C-373/95 Maso/INPS.
- [77] Corte di Giustizia, sentenza del 15 maggio 2003, resa nel procedimento C-160/01 Mau/Bundesanstalt fur Arbeit; Cass., sez. lav., 26 agosto 2005, n. 17357; Cass., sez. lav., 6 maggio 2005, n. 9460; Cass., sez. lav., 2 dicembre 2003, n. 18412; Cass. Civ. 13 luglio 2022, n. 22148.
- [78] Corte di Giustizia, sentenza 4 marzo 2004, procedimenti riuniti C-19/01, C-50/01, C-84/01. Cfr. la circolare n. 118 del 28 luglio 2004.
- [79] Corte di Giustizia, sentenza 15 maggio 2003 resa nel procedimento C-160/01 Mau/Bundesanstalt fur Arbeit.

- [80] Cass. Civ. 3 giugno 2021, n. 15384, circa la necessità della domanda amministrativa quale condizione di ammissibilità della domanda giudiziaria.
- [81] Cfr. la circolare n. 46 del 27 marzo 2012; per i cessionari del credito, cfr. il messaggio n. 1627 del 13 aprile 2018.
- [82] Cfr. la circolare n. 110 del 30 agosto 2011.
- [83] L'articolo 2 della legge 24 dicembre 1954, n. 1228, e l'articolo 6 del Regolamento Anagrafico della popolazione residente di cui al D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223, impongono un preciso obbligo giuridico di dichiarare il cambio di indirizzo o il trasferimento della residenza.
- [84] Cfr. i messaggi operativi n. 2702 del 4 luglio 2018 e n. 4567 del 6 dicembre 2018.
- [85] Il termine per la proposizione delle azioni di opposizione ed impugnazione, inizialmente di 15 giorni, è stato portato a 30 giorni dal decreto legislativo 9 gennaio 2006, n. 5. Il termine di 30 giorni è stato confermato dall'articolo 207 del CCII.
- [86] Cass. Civ., 17 agosto 2022 n. 24852.
- [87] L'articolo 99 della legge fallimentare e l'articolo 207, comma 14, del CCII prevedono che contro il decreto che decide sull'opposizione, l'impugnazione o la revocazione le parti possano proporre ricorso per cassazione entro 30 giorni dal deposito in cancelleria.
- [88] Cfr. il messaggio n. 2303 del 1° giugno 2022 e il messaggio operativo **n. 4105 del 23 novembre 2021**.
- [89] Cfr. il messaggio n. 2084 dell'11 maggio 2016.
- [90] Cass. Civ. 26 maggio 2015, n. 10824.
- [91] Sulle modalità di calcolo degli oneri accessori sulle prestazioni del Fondo di garanzia, si rinvia a Cass., Sez. Unite, n. 13988, n. 13989, n. 13990, e n. 13991 del 26 settembre 2002; Cass. Civ. 27 luglio 2011, n. 16447; Cass. Civ. 28 luglio 2011, n. 16617.
- [92] Cfr. i messaggi n. 3393 del 7 ottobre 2021 e n. 1940 del 6 maggio 2022 per le istruzioni operative relative alla procedura di pagamento.
- [93] Cfr. le circolari MEF n. 22 del 29 luglio 2008, n. 29 dell'8 ottobre 2009, n. 27 del 23 settembre 2011, n. 13 del 21 marzo 2018; il messaggio n. 23506 del 23 ottobre 2008.
- [94] Comprensivo delle spese di esecuzione e degli interessi di mora.
- [95] Cfr. i messaggi n. 13543 del 12 giugno 2008 e n. 979 del 5 marzo 2018. In merito alla gestione dei pagamenti delle somme trattenute all'agente della riscossione, si rinvia al paragrafo 2 del messaggio n. 3393/2021.
- [96] Cfr. il messaggio n. 734 del 25 febbraio 2020.
- [97] Cfr. il par. 3.1 del messaggio n. 30695 del 3 ottobre 2010.
- [98] L'articolo 7 della legge 11 agosto 1973 n. 733, ha stabilito che: *“In materia di previdenza e di assistenza obbligatorie, la richiesta all'istituto assicuratore si intende respinta, a tutti gli effetti di legge, quando siano trascorsi 120 giorni dalla data della presentazione, senza che l'istituto si sia pronunciato”*. Cfr. Cass. Civ. 16 maggio 2022, n. 15555.
- [99] Articolo 8, comma 2, lett. d), del Regolamento in materia di ricorsi amministrativi, adottato con la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 18 gennaio 2023.
- [100] Come modificato dall'articolo 4, comma 1, della legge 14 novembre 1992, n. 438, che ha convertito in legge il decreto-legge 19 settembre 1992 n. 384.
- [101] Cass., Sez. Unite, 29 maggio 2009, n. 12718; Cass., Sez. Unite, 17 settembre 2009, n. 19992; Cass. Civ. 16 maggio 2022, n. 15555; Cass. Civ. 18 ottobre 2022, n. 30707; Cass. Civ. 11 ottobre 2022, n. 29604 e n. 29605.
- [102] Cass., sez. lav., 11 ottobre 2019, n. 25682; Cass., sez. lav., 8 novembre 2021, n. 32448.