

NOTIZIARIO N. 11 - 8 MARZO 2024



PROMOZIONE 2024 PER GLI ASSOCIATI.

pag. 3

AMBIENTE E SICUREZZA

- ◆ AMBIENTE: COMUNICAZIONE ANNUALE PILE ED ACCUMULATORI 2024.

pag. 4

FISCALE

- ◆ LAVORO AUTONOMO “PROFESSIONALE”: INVIO CU ENTRO IL 31 OTTOBRE 2024.

pag. 5

SINDACALE E PREVIDENZIALE



ESONERO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA, BENEFICIARIE DEL REDDITO DI LIBERTÀ: PRIME INDICAZIONI OPERATIVE INPS.

pag. 7

- ◆ CALAMITÀ NATURALI: PRECISAZIONI INPS SULLA MODALITÀ DI RECUPERO DEI CONTRIBUTI SOSPESI MEDIANTE RATEIZZAZIONE. pag. 15
- ◆ RICONOSCIMENTO DEI BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE: NOVITÀ DECORRENTI DAL 2 MARZO 2024. pag. 17
- ◆ LAVORO “USURANTE” NOTTURNO ESEGUITO NEL 2023: INVIO, ENTRO IL 31 MARZO 2024, DELLA COMUNICAZIONE ALL’ITL E ALL’INPS. pag. 19

E' tempo di **ripartenze**
e di nuovi **progetti**
per raggiungere insieme
obiettivi ambiziosi.

Vuoi unirti a noi?

Allora ...

passaparola !



**RACCONTA LA TUA ASSOCIAZIONE
AI TUOI CLIENTI E FORNITORI:**

entrando a far parte del mondo Confimi
potranno usufruire dei nostri servizi
e partecipare a tutte le iniziative
utili a semplificare il loro lavoro.

E PER TE

che hai dedicato tempo ed energie alla tua Associazione
uno **SCONTO** sul contributo associativo 2024.

AMBIENTE: COMUNICAZIONE ANNUALE PILE ED ACCUMULATORI 2024

Secondo quanto disposto dall'art. 15 comma 3 del D.Lgs. 188/2008, **entro il 31 marzo di ogni anno, i produttori e gli importatori di pile ed accumulatori devono comunicare per via telematica al sistema camerale i quantitativi immessi sul mercato nazionale nell'anno precedente.**

A tal proposito, entro il 31 marzo p.v. le aziende soggette dovranno provvedere attraverso il portale dedicato www.registropile.it che, con riferimento all'annualità corrente, è attivo a far data dal 1 febbraio 2024.

Le informazioni richieste nonché le modalità di compilazione e trasmissione sono invariate rispetto al 2023 e, come avvenuto negli anni precedenti, non è previsto il versamento di alcun diritto di segreteria.

Ricordiamo infine che le aziende produttrici ed importatrici di pile ed accumulatori devono provvedere ad effettuare la comunicazione anche qualora nel corso dell'anno precedente non ne abbiano immesso sul mercato alcuna quantità, indicando, in quest'ultimo caso, valori pari a 0.

LAVORO AUTONOMO “PROFESSIONALE”: INVIO CU ENTRO IL 31 OTTOBRE 2024

Per l'anno d'imposta 2023 le Certificazioni uniche contenenti redditi dichiarabili esclusivamente mediante il modello Redditi persone fisiche 2024, come quelli da lavoro autonomo “professionale”, possono essere presentate entro il 31 ottobre 2024, cioè il termine per l'invio del modello 770. A partire dal prossimo anno, invece, l'invio di tutte le certificazioni contenenti redditi dichiarabili mediante il modello 730 oppure con il modello Redditi persone fisiche (compresi i redditi di lavoro autonomo “professionale”) dovrà essere effettuato entro il 16 marzo.

È l'indicazione fornita dall'Agenzia delle Entrate, con la [risoluzione n. 13/E](#) del 4 marzo 2024 (scaricabile al link che precede), in risposta ad alcune richieste di chiarimenti giunte a seguito dell'estensione della dichiarazione precompilata anche alle persone diverse da dipendenti e pensionati, inclusi i titolari di partita Iva, introdotta in via sperimentale dal decreto “Adempimenti” (art. 19 d.lgs. n. 1/2024).

Le Certificazioni uniche, di prassi, sono trasmesse all'Agenzia delle Entrate entro il 16 marzo dell'anno successivo a quello di corresponsione delle somme. Tuttavia, le Cu con i redditi esenti o non dichiarabili con la precompilata possono essere inviate entro il termine di presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta - Modello 770, ossia entro il 31 ottobre.

Per mettere a disposizione la dichiarazione precompilata di professionisti e imprenditori, chiarisce l'Agenzia delle Entrate, saranno utilizzate le informazioni disponibili in Anagrafe tributaria, i dati trasmessi da parte di soggetti terzi e i dati contenuti nelle certificazioni trasmesse dai sostituti d'imposta.

L'Amministrazione finanziaria tuttavia fa presente che, per questo primo anno, le informazioni ricavate dalle Cu con i compensi dichiarabili solo con il modello “Redditi Pf” saranno utilizzate in forma sperimentale, dandone evidenza nel foglio informativo allegato alla dichiarazione precompilata oppure con appositi avvisi nell'apposito applicativo web. Con questi avvisi verrà segnalato al contribuente che per l'elaborazione della precompilata sono state considerate solo le Cu di lavoro autonomo “professionale” pervenute fino al 18 marzo (quest'anno il 16 marzo cade di sabato) e che, se in possesso di Cu pervenute dopo tale data, sarà necessario modificare la dichiarazione precompilata con i dati mancanti.

Tenuto conto, quindi, che i dati delle Cu di lavoro autonomo “professionale” sono utilizzati quest'anno solo in forma sperimentale, chiarisce l'Agenzia delle Entrate, per l'anno d'imposta 2023 le certificazioni contenenti redditi dichiarabili esclusivamente mediante il modello Redditi persone fisiche 2024 (come i redditi di lavoro autonomo “professionale”) potranno essere presentate entro il 31 ottobre 2024 (termine di presentazione del Modello 770).

L'Agenzia invita, tuttavia, i sostituti d'imposta ad attivarsi per trasmettere le Cu entro il 18 marzo, poiché, in tal modo, potranno essere messe a disposizione dei contribuenti e dei soggetti che prestano assistenza fiscale (CAF e professionisti), seppur in forma sperimentale, agevolandoli così nell'adempimento dichiarativo.

Dal 2025, invece, i sostituti d'imposta potranno utilizzare la più ampia finestra del 31 ottobre solo per le CU contenenti redditi che non sono dichiarabili né con il modello 730 né con il modello Redditi persone fisiche, come p. es. i redditi assoggettati a tassazione separata per i quali non è prevista la possibilità di optare in dichiarazione per la tassazione ordinaria (es. arretrati e TFR).

ESONERO PER LE ASSUNZIONI DI DONNE DISOCCUPATE VITTIME DI VIOLENZA, BENEFICIARIE DEL REDDITO DI LIBERTÀ: PRIME INDICAZIONI OPERATIVE INPS

L'art. 1, c. 191, della legge (di Bilancio 2024 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2024, pp. 69-71) n. 213/2023 prevede: *“Ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura di cui all'**articolo 105-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34**, convertito, con modificazioni, dalla **legge 17 luglio 2020, n. 77**, al fine di favorirne il percorso di uscita dalla violenza attraverso il loro inserimento nel mercato del lavoro, è riconosciuto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi all'INAIL, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile. In sede di prima applicazione, la previsione di cui al precedente periodo si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che hanno usufruito della predetta misura nell'anno 2023. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche”*.

Il successivo comma 192 chiarisce che: *“Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero di cui al comma 191 spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato l'esonero si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data dell'assunzione con il contratto di cui al primo periodo. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione”*.

Di conseguenza l'INPS, con la circolare n. 41 del 5 marzo 2024, ha fornito le seguenti, prime indicazioni riguardanti l'ambito di applicazione dell'esonero, e precisato che, con apposito messaggio, diramerà le istruzioni per la fruizione della misura agevolativa in oggetto, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro beneficiari.

LAVORATRICI PER LA CUI ASSUNZIONE SPETTA L'ESONERO

L'esonero in oggetto spetta in favore dei datori di lavoro privati che assumono, nel triennio 2024-2026, donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura denominata “Reddito di libertà” di cui all'**articolo 105-bis del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77**.

Tale misura è destinata alle donne vittime di violenza, **senza figli o con figli minori**, seguite dai centri anti violenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, al fine di contribuire a sostenerne l'autonomia. In particolare, destinatarie del contributo sono le donne residenti nel territorio italiano che siano cittadine italiane o comunitarie oppure, in caso di cittadine di Stato extracomunitario, in possesso di regolare permesso di soggiorno. Per la disciplina di dettaglio relativa al Reddito di libertà, si rinvia alla

circolare n. 166 dell'8 novembre 2021 (https://www.inps.it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2021.11.circolare-numero-166-del-08-11-2021_13584.html).

Pertanto, la lavoratrice deve soddisfare, alla data dell'assunzione, i seguenti due requisiti:

1. **essere disoccupata:** in forza della previsione di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015, sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego;
2. **essere percettrice del Reddito di libertà:** in coerenza con quanto previsto in riferimento ad altre agevolazioni similari, l'esonero contributivo in questione può essere riconosciuto solo in relazione alle assunzioni di donne percettrici del Reddito di libertà, e non anche alle donne che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del contributo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita.

Tuttavia, come indicato nell'art. 1, c. 191, ultimo periodo, della legge n. 213/2023, in sede di prima applicazione dell'esonero contributivo in oggetto (ossia per le assunzioni effettuate nell'anno 2024), quest'ultimo può essere riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di donne che siano state fruitrici del Reddito di libertà nel 2023, e che, pertanto, alla data di assunzione non soddisfano il requisito in trattazione.

Con specifico riferimento alla percezione della suddetta prestazione, si precisa che, ai fini dell'applicazione dell'esonero in oggetto, il Reddito di libertà è equiparato alle analoghe misure previste da fonti regionali o provinciali. A titolo esemplificativo, può accedere all'esonero in trattazione il datore di lavoro che assume una donna che percepisce l'Assegno di autodeterminazione di cui all'art. 7-bis della legge provinciale n. 6/2010, con la quale la Provincia Autonoma di Trento ha provveduto, con proprie risorse, a dare attuazione alle finalità perseguite con l'art. 105-bis del d.l. n. 34/2020.

RAPPORTI DI LAVORO ESONERABILI

L'esonero contributivo in esame spetta per:

- le assunzioni a tempo indeterminato, per la durata di 24 mesi;
- le assunzioni a tempo determinato, per la durata di 12 mesi ossia per la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di dodici mesi;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine, sia già agevolato che non agevolato, per la durata di 18 mesi a partire dalla data dell'assunzione a tempo determinato.

L'esonero spetta anche in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge n. 142/2001.

Inoltre, l'art. 1, c. 192, della legge n. 213/2023 prevede espressamente che l'esonero in trattazione spetti anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

ASSETTO, MISURA E DURATA DELL'ESONERO

L'agevolazione contributiva in esame introdotta dalla legge di Bilancio 2024, valevole per le sole assunzioni/trasformazioni effettuate nel triennio 2024-2026, si sostanzia nell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **666,66 euro** (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **21,50 euro** (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'art. 1, c. 191, della legge di Bilancio 2024;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'art. 1, c. 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, c. 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt. 26, 27 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, c. 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'art. 40, c. 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, c. 4, della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento, per le quali si rinvia a quanto già previsto, da ultimo, dalla circolare n. 111 del 29 dicembre 2023 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2024, pp. 31-48).

Si fa, infine, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, c. 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla **durata** dell'agevolazione, si chiarisce che, come espressamente previsto dall'art. 1, c. 192, della legge di Bilancio 2024, l'esonero:

- in caso di assunzione a tempo indeterminato, spetta per **ventiquattro mesi**;
- in caso di assunzione a tempo determinato, spetta fino a **dodici mesi**, ossia per la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di dodici mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine (sia esso già agevolato oppure no), è riconosciuto per **complessivi diciotto mesi** decorrenti dalla data dell'assunzione a tempo determinato.

L'incentivo spetta anche in caso di **proroga** del rapporto a tempo determinato - effettuata in conformità alla disciplina che regola tale tipologia contrattuale - fino al limite complessivo sopra riportato previsto per i contratti a termine, ossia dodici mesi a partire dalla data di assunzione.

Come già chiarito per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Si precisa, infine, che **l'agevolazione in argomento spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziata** e che l'Istituto autorizzerà la fruizione della misura solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse. L'art. 1, c. 193, della legge di Bilancio 2024, chiarisce, infatti, che l'esonero contributivo in oggetto spetta nel limite di spesa di:

- 1,5 milioni di euro per l'anno 2024;
- 4 milioni di euro per l'anno 2025;
- 3,8 milioni di euro per l'anno 2026;
- 2,5 milioni di euro per l'anno 2027;
- 0,7 milioni di euro per l'anno 2028.

L'INPS provvede al monitoraggio delle minori entrate contributive derivanti dall'applicazione del beneficio e qualora, anche in via prospettica, emerga il raggiungimento del limite di spesa indicato, non prende in considerazione ulteriori domande per l'accesso all'agevolazione.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

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

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo 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 la lavoratrice avente diritto all'assunzione viene utilizzata mediante contratto di somministrazione (art. 31, c. 1, lettera a);
- 2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine 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, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di 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'incentivo non spetta con riferimento a quelle lavoratrici che sono state licenziate 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 medesimo 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, che, 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 ovvero 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'esonero in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo di legge:

- 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. Al riguardo, si precisa che, in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggior ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore di lavoro non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere);

- 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 o 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).

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 nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

COMPATIBILITÀ CON LA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dall'art. 1, c. 191, della legge n. 213/2023 è rivolto a tutti i datori di lavoro del settore privato.

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ossia potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Di conseguenza, il predetto esonero non è suscettibile nella disciplina di cui all'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, relativa agli aiuti concessi dallo Stato ossia mediante risorse statali.

COORDINAMENTO CON ALTRI ESONERI

Considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale, essa può essere cumulata con altre misure agevolative, ove ciò non sia espressamente escluso, solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Inoltre, il coordinamento con altre misure è possibile a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile previsto dall'art. 1, commi 100 e seguenti, della legge n. 205/2017, in virtù dell'espressa previsione di cui al successivo comma 114, secondo la quale: *“L'esonero di cui ai commi da 100 a 108 e da 113 a 115 non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. Esso non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*.

Nell'ipotesi in cui l'esonero in commento risulti cumulabile con un'altra agevolazione e si voglia fruire, in ragione del massimale di 8.000 euro annui previsto dal comma 191 dell'art. 1 della legge n. 213/2023, di più misure, per l'effettiva applicazione della seconda misura agevolata deve farsi riferimento alla contribuzione “dovuta”, e cioè, più specificamente, alla contribuzione residua “dovuta”, in ragione del primo esonero applicato.

La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 151/2001, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, l'incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'art. 13 della legge n. 68/1999, o l'incentivo per l'assunzione di beneficiari di NASpI, disciplinato dall'art. 2, c. 10-bis, della legge n. 92/2012).

Quanto alla **sequenza secondo cui debba operarsi la cumulabilità tra gli esoneri**, ove consentita, la stessa deve avvenire in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".

Pertanto, laddove si intenda cumulare la misura in trattazione con altri regimi agevolati riguardanti le medesime lavoratrici, la stessa troverà applicazione in via residuale sulla contribuzione datoriale non esonerata ad altro titolo. Ad esempio, nel caso in cui si intenda fruire in contemporanea dell'agevolazione per l'assunzione in sostituzione di lavoratrici in congedo prevista, per le aziende con meno di venti dipendenti, dall'art. 4, c. 3, del d.lgs. n. 151/2001, pari al 50 per cento dei contributi datoriali dovuti, l'esonero troverà applicazione per le medesime lavoratrici a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa.

L'esonero in oggetto è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice (a titolo esemplificativo, l'esonero per le mamme lavoratrici previsto dall'art. 1, c. da 180 a 182, della legge di Bilancio 2024).

CALAMITÀ NATURALI: PRECISAZIONI INPS SULLA MODALITÀ DI RECUPERO DEI CONTRIBUTI SOSPESI MEDIANTE RATEIZZAZIONE

«A seguito del verificarsi di eventi calamitosi e della successiva deliberazione dello stato di emergenza da parte del Consiglio dei Ministri, possono essere emanate disposizioni di legge che introducono interventi aventi a oggetto la sospensione dei versamenti contributivi a sostegno dei soggetti colpiti dai suddetti eventi eccezionali.

I versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali (ivi compresi quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori), sospesi per effetto di specifiche previsioni normative, devono essere effettuati in unica soluzione entro il termine disposto dalla legge.

Quando è previsto, altresì, che la ripresa dei versamenti possa avvenire mediante rateizzazione, senza applicazione di sanzioni e interessi, a decorrere da un determinato termine stabilito dalla legge (con l'indicazione di un numero massimo di rate mensili), si rammenta che, per le singole gestioni previdenziali, l'importo minimo di ciascuna rata non può essere inferiore a 50,00 euro».

Dopo quanto sopra rappresentato l'INPS, con la circolare n. 43 del 6 marzo 2024, considerato che le previsioni normative non sempre dettano una specifica disciplina in materia, ha fornito le indicazioni amministrative in ordine agli effetti conseguenti al mancato o parziale pagamento dell'importo oggetto di rateizzazione secondo la modulazione del piano stabilita dalla norma, sotto riportate.

«In particolare, si definisce una modalità univoca che consente la gestione del credito in funzione del recupero del medesimo nei confronti dei soggetti che non ottemperano ai pagamenti dovuti in conformità alla norma, nonché il relativo regime sanzionatorio».

RATEIZZAZIONE DEI CONTRIBUTI SOSPESI E DECADENZA DAL BENEFICIO DELLA RATEIZZAZIONE

Nel caso in cui il contribuente abbia comunicato all'Istituto la volontà di avvalersi del pagamento in modalità rateale, si evidenzia che l'obbligo contributivo, determinato dalle norme che disciplinano la ripresa dei versamenti sospesi, costituisce un'obbligazione unica, essendo la divisione in rate soltanto una modalità per agevolarne il recupero. Le singole rate, quindi, non costituiscono autonome e distinte obbligazioni, ma l'adempimento frazionato di un'unica obbligazione.

Per tale motivo il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, comporta la decadenza dal beneficio della rateizzazione, ma non da quello della eventuale definizione agevolata in misura ridotta; i crediti residui verranno affidati all'Agente della riscossione per le attività di recupero coattivo con applicazione delle sanzioni civili, ai sensi dell'art. 116, c. 8, lettera a), della legge n. 388/2000, a decorrere dalla data di ripresa del versamento.

Nel caso, invece, di pagamento parziale delle rate, non si configura la decadenza dal beneficio della rateizzazione che potrà proseguire fino alla scadenza originariamente prevista. In tale caso, sul debito residuo saranno dovute le ordinarie sanzioni civili, ai sensi dell'art. 116, c. 8,

lettera a), della legge n. 388/2000, a decorrere dalla data di ripresa del versamento stabilita dalla norma.

Quanto descritto è applicabile anche alle rateizzazioni in essere non ancora scadute alla data del 6 marzo 2024.

Devono, pertanto, intendersi superate le relative precedenti istruzioni amministrative fornite al paragrafo 5, intitolato “Recupero dei contributi sospesi”, della circolare n. 106 del 4 dicembre 2008.

Si specifica che sono fatte salve le eventuali diverse disposizioni previste per i singoli eventi calamitosi.

RICONOSCIMENTO DEI BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI PREVISTI DALLA NORMATIVA IN MATERIA DI LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE: NOVITÀ DECORRENTI DAL 2 MARZO 2024

L'art. 29, c. 1, del decreto-legge 2/3/24 n. 19 - vigente dal 2 marzo u.s., giorno in cui è stato anche pubblicato nella «Gazzetta Ufficiale» n. 52 - ha:

- 1) **modificato la disciplina dettata** dall'art. 1, c. 1175, della legge n. 296/2026 ^[1] (API INDUSTRIA RAVENNA n. 5/2007) **in merito al riconoscimento dei “benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale”**. In particolare, fino all'1 marzo 2024 l'accesso agli stessi era subordinato (“solo”) al possesso del documento unico di regolarità contributiva (DURC), “fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Dal 2 marzo 2024, invece, la loro fruizione è espressamente condizionata “all’assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”.

La novella di cui si tratta incide più a livello formale che sostanziale: già prima del 2 marzo 2024, infatti, le violazioni delle disposizioni in materia di condizioni di lavoro e salute e sicurezza sul lavoro individuate nell'allegato A al D.M. 30/1/2015 ^[2] (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 12/2015) impedivano il rilascio del DURC e quindi, indirettamente, la fruizione dei benefici normativi e contributivi; la “novità” introdotta dal d.l. n. 19/2024 è quindi rappresentata dal fatto che **l’assenza di violazioni “in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza” – da individuare con apposito decreto ministeriale – è un presupposto diretto, immediato per il riconoscimento dei benefici**, non per il rilascio del DURC.

Nelle more dell’emanazione del (nuovo) d.m., riteniamo si possa continuare a far riferimento alle violazioni individuate dal citato allegato A al D.M. 30/1/2015, accertate con ordinanza ingiunzione non impugnata o oggetto di sentenza passata in giudicato;

- 2) inserito il comma 1175-bis ^[3] all'art. 1 della legge n. 296/2026, ai sensi del quale:
- non si perde il diritto ai benefici di cui al comma 1175 “in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi (...), nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge”. **La norma consente quindi di far salvi i benefici normativi/contributivi qualora, entro il termine stabilito dagli organi di vigilanza, vengano sanate – ove possibile – le violazioni accertate;**
 - relativamente alle violazioni amministrative che non possono essere regolarizzate, “**il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell’importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”.**

^[1] Art. 1, c. 1175, legge n. 296/2006

<p>A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p>	<p>A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p>
--	--

[2] Allegato A al D.M. 30/1/2015

ELENCO DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 8 LA CUI VIOLAZIONE È CAUSA OSTATIVA ALLA REGOLARITÀ

Violazione	Periodo di non regolarità
Articolo 437 c.p.	24 mesi
Articolo 589, comma 2, c.p.	24 mesi
Articolo 590, comma 3, c.p.	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lett. a), b), c), d); 68 comma 1 lett. a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2 lett. a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2 lett. a), b); 282 commi 1 e 2 lett. a); del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81	12 mesi
Disposizioni indicate dall'articolo 105, comma 1 lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956	12 mesi
Articolo 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998	8 mesi
Articolo 3, commi da 3 a 5, del decreto-legge 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73	6 mesi
Articoli 7 e 9 D.Lgs. n. 66/2003 (*)	3 mesi

(*) Solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata.

[3] Art. 1, c. 1175-bis, legge n. 296/2006

Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

LAVORO “USURANTE” NOTTURNO ESEGUITO NEL 2023: INVIO, ENTRO IL 31 MARZO 2024, DELLA COMUNICAZIONE ALL’ITL E ALL’INPS

L’art. 5, c. 1, del d.lgs. n. 67/2011 ^[1], recante «Accesso anticipato al pensionamento per gli addetti alle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti», impone al datore di lavoro di comunicare all’Ispettorato Territoriale del Lavoro e all’INPS l’esecuzione, in modo continuativo o periodico, delle attività di lavoro notturno come definite al precedente art. 1, c. 1, lett. b) ^[2] (da ultimo, si veda CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 11/2023).

Con riferimento al lavoro notturno eseguito nell’anno 2023, la comunicazione deve essere effettuata - in via telematica e tramite il portale disponibile all’indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it>, a cui si potrà accedere con account SPID (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 38/2020) o la Carta di Identità Elettronica (CIE) - entro il 31 marzo 2024.

L’omessa comunicazione è punita con la sanzione amministrativa da 500 a 1500 euro (art. 5, c. 3, d.lgs. n. 67/2011).

^[1] **Art. 5, c. 1, del d.lgs. n. 67/2011**
Obblighi di comunicazione

1. Il datore di lavoro, anche per il tramite dell’associazione cui aderisca o conferisca mandato, o dei soggetti di cui all’articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12, comunica, esclusivamente per via telematica, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e ai competenti istituti previdenziali, con periodicità annuale, l’esecuzione di lavoro notturno svolto in modo continuativo o compreso in regolari turni periodici, nel caso in cui occupi lavoratori notturni così come definiti all’articolo 1, comma 1, lettera b).

^[2] Sono considerati **lavoratori notturni** - ex art. 1, c. 1, lettera b), del d.lgs. n. 67/2011 - quelli adibiti:

- 1) **a turni che, nel “periodo notturno”** definito dall’art. 1, c. 2, lettera d), del d.lgs. n. 66/2003 (è tale quello non inferiore a sette ore consecutive comprendenti l’intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino), **prestano la loro attività per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi annui pari a 64;**
- 2) **nell’arco dell’intero anno e per almeno 3 ore nell’intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.**

«In entrambe le ipotesi anzidette, qualora il datore di lavoro non sia in grado di conoscere le effettive giornate di lavoro notturno prestate nell’anno per assunzione o cessazione del rapporto di lavoro in corso dell’anno o per la sussistenza di rapporti di lavoro in part-time verticale, devono essere comunicate tutte le giornate di lavoro notturno svolto. In tali ipotesi è infatti sempre possibile che i requisiti di cui all’art. 1 del d.lgs. n. 67/2011 possano essere maturati attraverso più rapporti di lavoro nel corso dell’anno con differenti datori di lavoro» (nota del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali 9630/2012 - API INDUSTRIA NOTIZIE n. 10/2012).