



{ Il Consulente } *milleottantuno*

Edizione n. 4/2021 • Storico n. 387



Green pass e congruità della manodopera in edilizia

*quando l'inutile burocrazia soffoca
anche le migliori intenzioni*

Sommario

Editoriale

Green pass e congruità della manodopera in edilizia: quando l'inutile burocrazia soffoca anche le migliori intenzioni

Editoriale di Dario Montanaro, Presidente ANCL

P. 4

Area Diritto del Lavoro

Il benessere organizzativo come leva di produttività e cura delle persone

di Alessandro De Chellis

P. 9

La reiezione di un'istanza di cassa integrazione: le responsabilità e gli oneri posti in capo al datore di lavoro

di Alberto Balestrini

P. 18

Recupero agevolazioni contributive e "norma calmieratrice": la Corte di Appello di Bari frena l'INPS

di Marianantonietta Martinelli

P. 27

Area Sindacale

Il nodo dell'elemento perequativo per i dipendenti con contratto part-time delle aziende metalmeccaniche

di Andrea Balducci

P. 36

Area Fiscale

Riparte l'attività di riscossione: le possibili strade per evitare una lite col fisco

di Alessandra Lazzati

P. 41

Giurisprudenza

Tribunale Roma - Sentenza 9 settembre 2021

P. 48

Quesiti

Recupero Benefici Contributivi / Periodo di comporta

P. 57

Bacheca

scopri di più

P. 63

Dirigenti e sedi

P. 65

Argomenti

👉 Green pass e congruità della manodopera in edilizia:
quando l'inutile burocrazia soffoca anche le migliori intenzioni

P. 4

Dario Montanaro

Editoriale



Dario Montanaro

Presidente Nazionale ANCL



*Green pass e congruità della manodopera in edilizia:
quando l'inutile burocrazia soffoca anche le migliori intenzioni*

Cari colleghi, approfitto di questo spazio sulla nostra rivista, rimodernata nella grafica ma con lo stile di sempre, per commentare alcune delicate vicende delle ultime settimane.

Ancora una volta, con il c.d. Green pass il legislatore ha provveduto ad inserire norme senza preoccuparsi delle implicazioni pratiche e i contesti “vivi” delle aziende.

Ben tre provvedimenti in tre settimane (decreto-legge n. 127/2021, decreto-legge n. 139/2021, d.p.c.m. 12 ottobre 2021) per in generare ulteriore “caos burocratico” per le imprese e i professionisti che le assistono.

Questo turbinio di norme e di procedure di verifica da applicare ha prodotto preoccupazioni e allerta anche tra i nostri iscritti. L'ANCL ha provveduto, sin da subito, a fornire supporto concreto ai colleghi prevedendo webinar dedicati, sia a livello nazionale che provinciale, mettendo a disposizione documentazione e rispondendo ai quesiti degli iscritti.

Il tutto con il solito obiettivo, quello di dare soluzioni professionali “pronte all'uso” degli associati.

In merito alla documentazione fornita ai fini della normativa sul c.d. Green pass, sono stati richiesti nel corso delle settimane alcuni chiarimenti, dati dalla situazione di caos venutasi a creare.

Siccome noi operiamo sul campo, al fianco delle aziende, proviamo a concretizzare nella realtà aziendale norme astratte, pensate e scritte male. Come rimarcato nel corso di un recente webinar gratuito riservato agli associati, ben si potrebbe tenere soltanto il registro dei soli esiti negativi, rimuovere dal registro l'esito delle verifiche o non tenere affatto il registro. In un quadro incerto e che appesantisce gli oneri e la burocrazia a danno delle imprese, ogni scelta rischia di essere riduttiva.

Ribadiamo, inoltre, che l'obiettivo delle circolari ANCL è esplicitamente quello di dare supporto operativo/decisionale ai colleghi. I clienti ci chiedono come trovare soluzioni che siano compatibili con la “sopravvivenza” ed il “funzionamento” della loro impresa (per la quale operiamo). A poco servirebbero disposizioni che rianalizzino o descrivano semplicemente la normativa. Probabilmente se si ascoltassero i professionisti prima di introdurre certe misure si eviterebbero problematiche come quelle che stiamo vivendo. Siamo innanzi a normative e procedure che mutano velocemente, dunque, se qualcuno ritiene inattuabili alcune soluzioni e proposte professionali consigliate dall'Associazione, ben potrà trovarne altre nella piena autonomia professionale. Ricordiamoci che siamo professionisti!

Analogamente, la nostra Associazione sta affrontando negli ultimi giorni un'ulteriore battaglia per ciò che concerne l'edilizia. Come abbiamo esposto in un recente comunicato, il sistema congruità messo a punto da CNCE bloccherà l'attività delle aziende.

L'Associazione ha denunciato con forza presso gli organi istituzionali e la stampa il rischio di un blocco delle attività del settore dell'edilizia in seguito alla imminente adozione, da parte di CNCE, del sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione dei lavori edili.

Sin dall'emanazione del decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 143 del 25 giugno 2021, in quanto Associazione che rappresenta i professionisti cui sono affidati tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti delle aziende clienti, abbiamo segnalato a CNCE, incaricata di creare un software ad hoc per tale sistema, la presenza di gravi e non trascurabili criticità operative che avrebbero arrecato disagi a imprese e professionisti, rendendoci disponibili a proporre soluzioni operative, finalizzate alla corretta gestione dei lavoratori, dei cantieri e della aziende, con possibili risvolti positivi per aziende, operatori, Consulenti del Lavoro, Casse Edili.

L'ANCL ha espresso profondo rammarico per l'incomprensibile atteggiamento di CNCE che non si è mostrata disponibile neppure ad ascoltare i suggerimenti proposti, preferendo l'interlocuzione con soggetti non ricoprenti ruoli associativi e istituzionali e/o soggetti che non possiedono pari competenze di chi supporta le aziende quotidianamente. Abbiamo avuto conferma di ciò dal continuo rimandare, da parte di CNCE, un confronto pubblico da noi proposto e caldeggiato, sulle preoccupazioni qui brevemente riassunte.

Come Associazione non possiamo restare inerti innanzi a un *modus operandi* che rischia di bloccare un intero settore e non intendiamo tollerare questa modalità di operare di CNCE che mette a repentaglio la professionalità dei nostri iscritti. Abbiamo, quindi, già provveduto ad informare il Governo e tutti i Parlamentari interessati di questa incresciosa situazione.

Ancora una volta si individua all'orizzonte l'introduzione di una procedura informatica, inefficiente e inutilmente complessa, che va ad aggravare il già pesante quadro burocratico che aziende e professionisti devono sopportare, rimanendo peraltro irrisolti numerosissimi dubbi sul suo utilizzo.

Le due situazioni sopra descritte ci forniscono l'ennesima conferma di come le migliori intenzioni del legislatore spesso rischiano di essere soffocate dalla macchina burocratica.

Per evitare che inefficienze procedurali e lungaggini burocratiche blocchino la ripartenza del Paese è necessario che il Governo ascolti i suggerimenti dei professionisti che possiedono le necessarie competenze, non solo per individuare errori e prevenire problematiche applicative, ma anche per proporre strumenti idonei a tutelare il personale dipendente e trovare soluzioni alle esigenze delle imprese.

L'ANCL e i Consulenti del Lavoro iscritti sono disponibili al confronto e a mettere a disposizione il proprio *know-how* allo scopo di eliminare le inefficienze del sistema e far ripartire il mercato del lavoro italiano.

Argomenti

Il benessere organizzativo come leva di produttività e cura delle persone P. 9

Alessandro De Chellis

La reiezione di un'istanza di cassa integrazione: le responsabilità e gli oneri posti in capo al datore di lavoro P. 18

Alberto Balestrini

Recupero agevolazioni contributive e “norma calmieratrice”: la Corte di Appello di Bari frena l'INPS P. 27

Mariantonietta Martinelli

Area Diritto del Lavoro



Alessandro De Chellis

*Consulente del Lavoro in Ancona
e Membro del Centro Studi
Nazionale ANCL*



Il benessere organizzativo come leva di produttività e cura delle persone

Sommario

- 1 Il contesto esterno all'organizzazione di oggi
- 2 Il nuovo paradigma del lavoro
- 3 Quali impatti sull'organizzazione di uno studio di Consulenza del Lavoro
- 4 Perché lo sviluppo di politiche di benessere organizzativo
- 5 Da dove iniziare

1. IL CONTESTO ESTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE DI OGGI

Lo scenario in cui un'organizzazione di oggi si trova a lavorare è mutevole, dinamico, a tratti incerto. Questo non da oggi o dallo scorso anno, in cui siamo entrati nella fase pandemica, ma da almeno una ventina di anni, da quando internet e la digitalizzazione hanno via via cambiato sempre di più il contesto sociale e lavorativo.

Da tempo, infatti, le aziende devono fronteggiare la velocità dei cambiamenti e la forte spinta verso la trasformazione digitale di tantissimi servizi, o addirittura prodotti, e non tutte sono riuscite nell'intento di adeguarsi o ci sono riuscite solo parzialmente.

Questo processo, infatti, non è automatico e, se non gestito, può prendere il sopravvento sulla organizzazione e sulle sue dinamiche.

Quello che ci troviamo ad affrontare è stato, in realtà, raccontato da molti esperti (sociologi, filosofi, ecc.), che già da tempo avevano delineato quello che oggi è oramai una realtà quotidiana di qualsiasi tipologia di organizzazione.

Su tutti, il sociologo Zygmunt Bauman con il saggio "Modernità Liquida" e il saggista e matematico Nassim Taleb con i suoi saggi "Il Cigno Nero" e "Antifragile".

Il Cigno Nero è stato citato varie volte, non sempre in maniera corretta, nell'ultimo biennio di pandemia per raffigurare il Sars-Covid II.

Che cosa ci dicono i due autori rispetto a quanto stiamo vivendo oggi?

Bauman preconizzava l'avvento (in parte già lo sviluppo) di una modernità liquida e cioè un modello sociale che non possiede più quei riferimenti "fisici" (solidi potremmo dire) che erano stati presenti nei decenni precedenti. La fabbrica, il colletto bianco o la tuta blu, la scrivania, l'ufficio nel centro città, i sindacati e molti altri riferimenti "classici" del mondo del lavoro come lo conosciamo sarebbero/stanno scomparendo in favore di un contesto molto più liquido e talvolta impalpabile. Meglio prima, meglio ora? In realtà l'autore non dà un giudizio di merito ma mette in guardia rispetto alla necessità, da parte della società (per questo articolo potremmo dire organizzazioni e persone), di sapersi adeguare, saper surfare sulle onde dei cambiamenti così da non rimanere spiazzati e schiacciati (cosa che in molti casi capita a tante organizzazioni ma anche a persone, basti pensare a chi si trova a dover ricercare il lavoro oggi).

Taleb, invece, ci pone di fronte ad altri due aspetti con cui un'organizzazione moderna deve oggi fare i conti: i fattori esterni imprevedibili che stravolgono il contesto dominante (il Cigno Nero) e la necessità di adattamento che si deve sviluppare (l'essere "Antifragile", non fragile).

Il Cigno Nero è molto difficile da valutare e predire perché, per l'appunto, è un evento imprevedibile e dirompente che cambia in maniera molto rapida il contesto ove l'organizzazione si inserisce, annullando i precedenti paradigmi. Qualcuno ha considerato Cigni Neri, giusto per intenderci, la crisi finanziaria del 2008 e il Covid-19 anche se i puristi della materia tendono ad escluderli in quanto, ad un'attenta osservazione o analisi anche di quanto i principali esperti stavano sostenendo da tempo, sono stati due eventi che si riteneva potessero accadere prima o poi.

La capacità di essere "Antifragile", invece, è un concetto molto più diffuso e che possiamo associare a quello più ampio della resilienza. Termine, quest'ultimo, estremamente inflazionato e abusato (ormai anche in norme di legge) che significa il settare la propria organizzazione, e con essa le persone che la compongono, in una dimensione di adattamento costante.

Forse è proprio questo aspetto che si collega maggiormente a quanto affronterò nel capitolo successivo.

Le organizzazioni sono chiamate a sviluppare una struttura organizzativa che consenta l'adattamento costante e veloce al contesto esterno e così le persone. Questo aspetto influisce notevolmente anche sulla tipologia di persone che si scelgono o che si hanno già internamente.

Il lavoro non può che seguire ed essere influenzato da quanto accade nello scenario esterno complessivo. E' impensabile credere che i principi "Tayloristi" e "Fordisti" (da Taylor che ipotizzò l'organizzazione scientifica del lavoro e Ford che tradusse questi principi nella meccanizzazione del lavoro con la catena di montaggio) possano rimanere immutati e immutabili ancora oggi a distanza di un secolo a prescindere da quello che accade.

2. IL NUOVO PARADIGMA DEL LAVORO

I principi di Taylor e di Ford sono quelli che hanno caratterizzato i modelli organizzativi delle aziende così come da noi conosciute fino ad oggi.

Gli elementi essenziali di questo modello sono:

- predittività del sistema;
- controllo verticale e gerarchico rigido top-down;
- controllo dei tempi di lavoro in relazione alla produttività (quelli che una volta erano i “tempi e metodi”);
- scarso peso dato alle persone che sono una parte del sistema ma che devono essere “contenute” come caratteristiche umane e concentrate nello specifico di quanto affidato (secondo Taylor la persona lasciata autonoma tende a “rubare”).

È evidente anche alla persona che meno conosce i modelli organizzativi e le sue evoluzioni come questo tipo di parametri oggi siano superati o comunque fortemente incrinati dall’evoluzione, positiva o negativa lo dirà solamente il futuro, che sta attraversando il “modello Azienda” di oggi.

Non potrebbe che essere così se lo scenario che vogliamo prendere in considerazione è quello descritto nel capitolo precedente.

Come conciliare un mercato, un contesto sociale ed economico altamente volatile, mutevole e in cambiamento con un sistema organizzativo interno estremamente rigido, fisso e lento al cambiamento?

La risposta a questa domanda è uno dei principali temi che le organizzazioni moderne stanno affrontando in questo nuovo paradigma del lavoro che si sta portando dietro tanti cambiamenti come, forse uno dei principali, una nuova dimensione della persona all'interno dell'azienda.

Con la pandemia si è fronteggiato il tema dello smart working ma in realtà questo è stato solo l'ultimo tassello di un'evoluzione dei modelli organizzativi già in atto dai primi anni duemila (non solo nelle aziende tech e start-up ma anche in quelle più tradizionali). La discussione intorno al lavoro agile, ancora oggi basti pensare al recente dibattito rispetto alla PA, verte tutto su temi come il "controllo" dei lavoratori, gli strumenti digitali in dotazione alle persone ma è, a mio avviso, completamente fuori binario.

Per sviluppare un buon lavoro agile è fondamentale lavorare sulle leve organizzative imprescindibili che ci sono alla base e che consentono all'azienda nella sua interezza di essere più "agile e adattiva".

In particolar modo le leve sono:

1. **modello di leadership** - più adattiva, di supporto e meno gerarchica;
2. **processi organizzativi** - agili, orizzontali e che siano focalizzati su come ridurre gli sprechi (di tempo, lavoro, costi, ecc.), gestione e consapevolezza del tempo e suo miglioramento, valore offerto al cliente (tanto che si tratti di un bene fisico che di una consulenza);
3. **coinvolgimento e responsabilizzazione delle persone** - superamento della divisione netta tra ruoli e funzioni, far partecipare maggiormente le persone ai processi decisionali e di sviluppo di quelli lavorativi, incremento di team cross-funzionali;
4. **strumenti digitali** - scelti non in maniera casuale, per una generica digitalizzazione, ma funzionali ai punti di cui sopra.

Risulta chiara la differenza tra un modello totalmente verticale (che in questa sede non si vuole demonizzare a prescindere ma che anzi è ancora funzionale in tanti ambiti, magari ibridato) e questi principi che stanno dietro lo smart working o lavoro agile in senso più ampio.

Questi punti non sono nati con la pandemia e il lavoro agile da "Covid", ma risiedono in un'evoluzione del lavoro e dei modelli organizzativi iniziata quasi trent'anni fa e che non è più rimandabile dalle organizzazioni di oggi.

3. QUALI IMPATTI SULL'ORGANIZZAZIONE DI UNO STUDIO DI CONSULENZA DEL LAVORO

Uno studio di Consulenza del Lavoro è un'organizzazione a tutti gli effetti, tanto che si tratti di un piccolo studio o di uno strutturato.

Come tale, pertanto, è soggetto sia ai cambiamenti di contesto esterno sia alle evoluzioni di cui ho parlato nei capitoli precedenti.

Questo, ad avviso di chi scrive, è ancora più importante considerando la centralità che uno studio di Consulenza del Lavoro ha nello scenario economico e sociale odierno. Da un lato principale protagonista nel mondo del lavoro sia come guida ai clienti in termini di indirizzo verso quelle che sono le evoluzioni del lavoro sia come struttura organizzativa propria capace di supportare e seguire aziende in evoluzione. Dall'altra, quale soggetto esposto ai cambiamenti di contesto esterno e mercato e facilmente preda sia di nuovi competitor (più smart, veloci e potenzialmente meno costosi a prescindere da considerazioni di merito sulla qualità) sia della digitalizzazione ed automazione di molte funzioni c.d. "ripetitive" (come spiegato nel libro "#Humanless" - L'algoritmo egoista di Massimo Chiriatti).

Mettere al centro della propria organizzazione, pertanto, le persone che la compongono cercando di sviluppare il buon lavoro in termini di qualità delle condizioni lavorative (fisiche, organizzative, ecc.) e potenziando dunque il benessere organizzativo è indubbiamente una delle priorità che ogni studio dovrebbe avere nel contesto odierno.

4. PERCHÉ LO SVILUPPO DI POLITICHE DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Lo sviluppo di politiche di benessere organizzativo non è da confondere con teorie, più o meno mainstream, relative alla "felicità in azienda" che, a parere di chi scrive, sono di dubbia efficacia.

Il benessere organizzativo, che è collegabile ad esempio anche a politiche di sicurezza sul lavoro è un approccio più ampio, sistemico.

Non si tratta di istituire giornate dell'abbraccio, indurre i propri collaboratori a sorridere sempre o essere per forza amici.

È attivare una serie di leve, in contemporanea o su tempi diversi sulla base di un piano specifico e di un obiettivo che si vuole raggiungere, per fare in modo che le persone che lavorano nell'organizzazione siano contente di esserci, di contribuire al raggiungimento degli scopi dell'azienda e di poterlo fare in un contesto sia ambientale interno gradevole sia un contesto di work life-balance adeguato.

Il Covid in particolare, anche se erano già da diversi anni che si stava sviluppando sempre più una sensibilità in tal senso, ha spalancato le porte dell'integrazione totale del lavoro con la vita personale e di come l'uno possa influenzare, positivamente o negativamente a seconda dei casi, l'altro.

Molteplici studi ed analisi effettuati da associazioni di categoria, enti di ricerca, Università e molti altri soggetti che operano nel contesto delle organizzazioni stanno dimostrando da anni il peso che una non adeguata conciliazione del lavoro con la vita familiare può avere sulla salute dei collaboratori e, di conseguenza, sulla loro produttività.

Benessere organizzativo significa creare uno spazio "inclusivo" all'interno dell'azienda ove le persone si sentano a loro agio sia dal punto di vista personale sia di quello legato al lavoro che svolgono. Significa creare, in maniera strutturata e non estemporanea, un ambiente stimolante e vivo dal punto di vista culturale e dell'apprendimento continuo (propedeutico anche al saper essere adattivi) e ove ci sia la possibilità di esprimere il proprio potenziale (non soltanto sulla base di una job description ma di caratteristiche umane e tecniche più ampie).

Significa strutturare i processi organizzativi e gli strumenti a loro supporto in maniera chiara, condivisa, efficace e che consenta a tutti di essere allo stesso livello (in termini operativi).

Significa, infine, creare engagement sia verso l'azienda ma anche tra colleghi.

Evitare individualismi, personalismi e competizioni negative (presenti in tantissime organizzazioni seppur sommersi e invisibili) e anzi farli emergere, risolverli e trasformarli in qualcosa di positivo e funzionale all'insieme.

5. DA DOVE INIZIARE

Intraprendere un percorso evolutivo di questo tipo non è semplice e non produce risultati immediati.

Il respiro di una politica aziendale di questo genere deve essere necessariamente di medio-lungo periodo, pertanto non bisogna avere fretta di raggiungere gli scopi prefissati; questo perché il cambiamento di processi ma, soprattutto, di cultura lavorativa nelle persone si scontra con le sovrastrutture, il background culturale e le “abitudini” sedimentati per anni che non si può pensare di cancellare, o modificare, nel giro di qualche mese.

Detto quanto sopra, il primo fondamentale step da intraprendere è il “conoscere le proprie persone”. Può sembrare strano perché ogni leader è certo di conoscere le proprie persone e di saperle gestire al meglio (sia in termini di competenze tecniche che umane). La verità, però, è che molto spesso non è così. Sia perché il focus che si ha all’inizio di un rapporto di lavoro è prettamente tecnico ed operativo (vedi job description) sia perché le persone, come del resto l’organizzazione stessa, sono variabili. L’organizzazione è un ecosistema vivente che, come tale, muta nel tempo e questo perché gli elementi che la compongono, tra cui le persone, cambiano a loro volta. Preoccuparsi ciclicamente di avere consapevolezza di questi cambiamenti può consentire di sviluppare le politiche aziendali ed organizzative più efficaci rispetto al contesto interno (oltre che alla produttività complessiva). Si pensi, a tal riguardo, alla miriade di politiche di welfare aziendale fallimentari perché non tarate specificatamente sulle persone ma trasversali e asettiche.

Come farlo dipende dai contesti: Survey interne, utilizzo di tecniche come le analisi grafologiche, retrospettive di team mediante la facilitazione aziendale e altri strumenti. Il punto non è tanto come farlo, ma l’agire stesso.

Questo è sicuramente il primo punto, comprendere la diversità delle persone e la loro unicità così da poterle valorizzare all’interno dell’organizzazione sia in un’ottica di benessere lavorativo (la persona soddisfatta, che sente di dare un contributo fattivo e non generico, che può esprimere se stessa è tendenzialmente più serena) sia di produttività.

Una volta focalizzato quanto sopra, il secondo step è sicuramente mettere mano in maniera profonda ai propri processi lavorativi. Anche laddove questi siano indotti o condizionati da fattori esterni (scadenze, ecc.) è fondamentale rivedere come vengono sviluppati. Quali e quanti elementi negativi intermedi si frappongono tra il lavoro e la massima qualità di quello che esce dall'azienda/team. Dal punto di vista tecnico i principi e strumenti agili sono di gran supporto perché consentono di creare un'infrastruttura organizzativa solida che lasci libertà di iniziativa alle persone ma all'interno di un set di regole paradossalmente "rigido" che però crea la guida da seguire.

Questi sono solo i primi due punti, peraltro molto complessi e con tante sfumature che andrebbero approfondite, per iniziare a sviluppare un approccio al lavoro e all'organizzazione basato sul concetto di benessere organizzativo da intendersi non come qualcosa di effimero ma di profondo, ramificato all'interno dell'azienda e che consenta alle persone di sentirsi coinvolte nell'organizzazione a tutto vantaggio anche di quest'ultima.



Alberto Balestrini

*Consulente del Lavoro in Como e
membro del Centro Studi
Nazionale ANCL.*



*La reiezione di un'istanza di cassa integrazione: le
responsabilità e gli oneri posti in capo al datore di lavoro*

Sommario

- 1 L'abnorme produzione normativa e di prassi in materia di lavoro durante l'emergenza COVID-19
- 2 I rimedi esperibili avverso i provvedimenti di reiezione
- 3 Le responsabilità e gli oneri posti in capo al datore di lavoro
- 4 Le responsabilità del professionista e le conseguenze della reiezione sul rapporto con l'azienda assistita
- 5 La copertura assicurativa come unica forma di tutela salvaguardia del professionista

1. L'ABNORME PRODUZIONE NORMATIVA E DI PRASSI IN MATERIA DI LAVORO DURANTE L'EMERGENZA COVID-19

Al fine di mettere concretamente a disposizione gli strumenti indirizzati ai lavoratori e alle imprese per fronteggiare le pesanti conseguenze economiche derivanti dall'emergenza COVID-19, come ben sappiamo, in occasione del periodo pandemico tutta la pubblica amministrazione (da intendersi qui nel senso più ampio del termine) ha dovuto procedere alla produzione di una serie a dir poco sconfinata di provvedimenti, circolari, messaggi, risoluzioni e note varie.

Per avere un'idea concreta di tale impegno, si pensi che solamente in occasione del primo anno di pandemia (ovvero il 2020, l'ormai definito *annus horribilis*) e precisamente a decorrere dalla data del 23 Febbraio, sono stati pubblicati oltre 280 documenti ufficiali divisi tra veri e propri atti normativi introdotti dal Parlamento e dal Governo (9 Leggi, 21 Decreti-Legge, 24 D.P.C.M.) ed indicazioni di prassi provenienti dai più svariati enti pubblici, INPS (46 circolari e 103 messaggi), INAIL (7 circolari e 5 istruzioni operative), Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (4 decreti e 6 circolari), Ispettorato Nazionale del Lavoro (1 decreto e 12 note) ed Agenzia delle Entrate (13 circolari, 6 risoluzioni e 2 provvedimenti). Tutto questo senza contare l'introduzione ed il relativo periodico aggiornamento dei protocolli anti-contagio sottoscritti dalle Parti Sociali, i documenti provenienti dalle autorità locali territorialmente competenti nonché le svariate FAQ e risposte ad interPELLI vari.

Oltre alla smisurata entità di questa produzione, risulta altrettanto doveroso, inoltre, ricordare che la complessità della situazione non è stata in verità causata esclusivamente dalla notevole abbondanza di prescrizioni in sé, ma piuttosto dal fatto che, almeno in numerosi casi, tali provvedimenti non sempre si sono rivelati coerenti tra di loro, di facile comprensione e talvolta privi di evidenti incongruità ed inutili orpelli burocratici, il tutto condito da procedure informatiche troppo spesso caratterizzate da temporanee indisponibilità e malfunzionamenti vari.

Come abbiamo avuto modo di verificare “sul campo”, una buona parte di questa smisurata produzione normativa e di prassi ha riguardato sicuramente la materia degli ammortizzatori sociali (da intendersi, nostro malgrado, rigorosamente al plurale, con buona pace di chi richiedeva, fin dall'inizio e a gran voce, l'introduzione del tanto agognato ammortizzatore sociale unico) introdotti dai veri decreti emergenziali al fine di mettere a disposizione integrazioni salariali per fronteggiare l'inevitabile calo di lavoro. Ammortizzatori sociali che, già nella prima fase di lockdown (per intenderci, quella "generalizzata", avuta luogo dal 9 marzo 2020 al 17 maggio 2020), sono stati richiesti in modo massivo facendo pervenire all'Istituto Previdenziale una quantità di istanze telematiche che, letteralmente, non si era mai vista prima di questo sciagurato periodo: basti pensare che, in base ai dati ufficiali provenienti dall'osservatorio della Cassa Integrazione Guadagni pubblicato in data 21 Maggio 2020 dall'INPS, le ore di CIG autorizzate nel solo mese di Aprile 2020 sono risultate addirittura pari ad oltre 770.000.000, segnando l'incredibile aumento pari al 2.953,60% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

L'unione di questi due elementi, ovvero la sconfinata produzione normativa e di prassi e la vasta esigenza di ricorrere alle integrazioni salariali, unito ad un clima emergenziale (si badi bene, non solo dal punto di vista economico), come qualcuno dei nostri lettori avrà sicuramente avuto modo di provare in prima persona, può aver portato in alcuni casi e nostro malgrado, ad una definizione negativa di alcune delle istanze di cassa integrazione inviate all'Istituto, con contestuale ricezione del provvedimento di reiezione al trattamento di CIG richiesto.

Tralasciando solo per un momento le pesanti conseguenze che la ricezione di un provvedimento del genere potrebbe senz'altro causare sul rapporto professionale (e di fiducia) intercorrente tra azienda e professionista, a breve verranno approfondite, oltre ai rimedi esperibili avverso tali provvedimenti, le responsabilità nonché gli oneri posti in capo al datore di lavoro.

Prima di iniziare la trattazione, è bene precisare che le considerazioni successivamente esposte fanno riferimento a possibili reiezioni relativi ad istanze riguardanti ogni tipo di ammortizzatore sociale (CIGO, FIS, CIGD, FSBA, CISOA ecc.), sia attivato con causale COVID-19/Coronavirus che con causali ordinarie ex d.lgs. n. 148/2015, nonché a possibili mancati invii o invii effettuati fuori termine degli eventuali modelli atti a far disporre dei pagamenti (modello cod. SR41/SR43) trasmessi dall'azienda o da un suo intermediario delegato. Non fanno eccezione, naturalmente, anche eventuali recuperi contributivi disposti dall'Istituto Previdenziale riguardanti conguagli degli importi provvisoriamente anticipati ai lavoratori e portati a credito dal datore di lavoro oltre i termini concessi, a seguito dei quali solitamente viene prontamente contestato l'utilizzo del credito attraverso la notifica di una nota di rettifica a debito per l'azienda (voce di recupero, L038), solitamente emessa a seguito di controlli automatizzati da parte dell'Istituto.

2. I RIMEDI ESPERIBILI AVVERSO I PROVVEDIMENTI DI REIEZIONE

A seguito del ricevimento di un provvedimento di reiezione riguardante la richiesta di un ammortizzatore sociale, diversi in verità sono gli strumenti a disposizione del datore di lavoro (e dell'intermediario da lui delegato) al fine di addivenire ad una possibile soluzione positiva della problematica.

In primo luogo, occorre segnalare la possibilità di sanare l'errore sfruttando i possibili rinvii delle istanze, indirizzati direttamente alle sedi INPS territorialmente competenti, entro 30 giorni dalla ricezione del provvedimento di reiezione, possibilità introdotta inizialmente dall'art. 1, co. 2, del decreto-legge n. 52/2020. Tale possibilità è risultata senz'altro utile soprattutto durante la fase iniziale dell'emergenza nella quale, possibili imprecise valutazioni circa l'inquadramento contributivo e/o la forza aziendale del datore di lavoro, ben potevano portare alla richiesta di un ammortizzatore sociale differente rispetto a quello effettivamente riservato al datore di lavoro: grazie a tale disposizione c.d. "salva casse" risulta infatti possibile inoltrare nuovamente l'istanza corretta così da non rischiare di far perdere il trattamento spettante ad aziende e lavoratori.

In secondo luogo, seppur a periodi non predeterminati, risulta possibile fare eventualmente appello alle procedure sanatorie introdotte, quasi ciclicamente, dai periodici "Decreti Milleproroghe" et similia, i quali consentono di fatto di approfittare della rimessione dei termini in finestre temporali rigidamente determinate dal legislatore. Si pensi, da ultimo, a quanto introdotto dalla legge 21 maggio 2021, n. 69, di conversione del decreto-legge 22 marzo 2021, n. 41 (c.d. "Decreto sostegni") la quale, tra le altre disposizioni, ha previsto un differimento allo scorso 30 giugno dei termini decadenziali relativi ai trattamenti di integrazione salariale scaduti nel periodo dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021.

In aggiunta, nel caso risulti in concreto impossibile procedere attraverso i rimedi fino ad ora indicati, si potrebbe senz'altro valutare la presentazione di un vero e proprio ricorso giudiziario al Tribunale Amministrativo Regionale (TAR) entro 60 giorni dalla data di ricevimento del provvedimento di reiezione ai sensi di quanto previsto dall'art. 29 decreto legislativo n. 104/2010, da notificare alla sede INPS di riferimento.

Infine, un cenno va rivolto sicuramente anche alla possibilità offerta alla parte lesa di avanzare, nei confronti dell'Istituto Previdenziale, un'istanza di autotutela di cui alla legge n. 241/1990, attraverso la quale l'INPS, in caso di accoglimento delle richieste, ben potrebbe risolvere tale potenziale conflitto attraverso un riesame che vada di fatto a rideterminare le decisioni prese senza alcun coinvolgimento di un giudice.

3. LE RESPONSABILITÀ E GLI ONERI POSTI IN CAPO AL DATORE DI LAVORO

Ma se, pur esperiti eventualmente gli strumenti indicati nel punto precedente o nella completa impossibilità materiale di farlo, non risulta possibile in alcun modo giungere ad un esito positivo della problematica, quali sono gli obblighi posti in capo al datore di lavoro destinatario di un provvedimento di reiezione riguardante il trattamento di CIG richiesto?

La trattazione non può che cominciare dall'assunto secondo il quale tutte le somme corrisposte come anticipazione di integrazioni salariali ai lavoratori subordinati, in mancanza dell'autorizzazione (e, di conseguenza, della contestuale reiezione) della relativa istanza, assumono di fatto vera e propria natura di retribuzione a tutti gli effetti, al cui regolare ed integrale pagamento è tenuto il datore di lavoro in base alla disciplina generale delle obbligazioni e dei contratti, ai quali il contratto di lavoro non fa di certo eccezione.

E' bene precisare che, assumendo tale corresponsione natura del tutto retributiva, ciò che occorrerà corrispondere al lavoratore non è l'importo ridotto spettante a titolo di integrazione salariale (generalmente circa l'80% delle retribuzione per le ore perse, all'interno dei massimali ex art. 3 decreto legislativo n. 148/2015, salvo il caso specifico della cassa integrazione guadagni straordinaria in deroga prevista dal d.l. n. 73/2021) ma la c.d. "retribuzione piena", facendo sì quindi che l'onere a carico dell'azienda risulti, soprattutto nel caso di trattamenti retributivi riguardanti figure caratterizzate da un alto livello di professionalità, in concreto molto più elevato.

Sempre con riferimento alla retribuzione spettante ai lavoratori, gli adempimenti risultano naturalmente differenziati a seconda della modalità scelta di pagamento delle indennità di integrazione salariale operata in fase di invio dell'istanza telematica: nel caso la stessa sia già stata anticipata dal datore di lavoro con successiva possibilità di recupero a conguaglio, l'azienda dovrà procedere al calcolo e alla liquidazione di un *quid* aggiuntivo di retribuzione da integrare pari alla differenza di quanto anticipato e l'ordinaria retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito in caso di ordinaria di attività lavorativa. Nel caso in cui, invece, sia stato richiesto il pagamento diretto da parte dell'Istituto (INPS o, nel caso di realtà artigiane, FSBA), invece, in mancanza di un pagamento da parte dell'Ente che non verrà in realtà mai disposto, dovrà essere semplicemente essere effettuato un versamento unico calcolato sulla retribuzione persa.

Infine, dal punto di vista retributivo, è utile rammentare che ai fini del trattamento di fine rapporto, che l'istanza risulti rifiutata o meno, in verità nulla cambia; infatti, anche in caso di sospensione lavorativa dovuta all'integrazione salariale il T.F.R. matura ordinariamente come previsto dall'art. 2120 del codice civile. Di conseguenza, almeno su tale istituto, non risulterà necessario procedere all'effettuazione di alcuna rettifica e/o eventuale integrazione.

Gli oneri per le aziende, oltre alla retribuzione da corrispondere, non risultano però esauriti; alla luce della riconducibilità di tali somme alla natura di retribuzione, risultano dovuti dal datore di lavoro anche i contributi previdenziali ed i premi assicurativi calcolati su tali somme, sia con riferimento alla parte a carico azienda che (ove presente) alla parte a carico lavoratore. Non fanno eccezione a tale obbligazione anche eventuali contribuzioni "minori" relative a fondi assistenziali previsti dal CCNL applicato, le quali (si pensi, per esempio al Fondo Est) risultano sospese esclusivamente in presenza di una sospensione integrale dell'attività lavorativa dovuta all'attivazione di un ammortizzatore sociale.

Analizzando nello specifico la regolarizzazione della posizione contributiva, in particolare, occorre ricordare che la stessa dovrà essere effettuata attraverso apposito confronto con la struttura territorialmente competente la quale richiederà il versamento delle somme sopra indicate attraverso il saldo del modello F24 con codice tributo RC01. Infine, sempre per quanto riguarda gli aspetti previdenziali, si dovrà poi procedere alla contestuale regolarizzazione delle posizioni individuali dei lavoratori attraverso la procedura di regolarizzazione dei flussi Uniemens al fine di garantire piena copertura previdenziale e pensionistica al periodo.

4. LE RESPONSABILITÀ DEL PROFESSIONISTA E LE CONSEGUENZE DELLA RECEZIONE SUL RAPPORTO CON L'AZIENDA ASSISTITA

Come abbiamo già avuto modo di anticipare in premessa, la ricezione di un possibile provvedimento di reiezione risulta senz'altro in grado di minare, anche irreparabilmente, il delicato rapporto professionale (e di fiducia) tra azienda e professionista, soprattutto quando le ripercussioni legate al rifiuto arrecano conseguenze economiche pesanti (se non disastrose) all'azienda. Si pensi, per esempio, al rifiuto di un'istanza di cassa integrazione relativa ad un periodo medio-lungo (per esempio si pensi alle prime 9 settimane emergenziali o le 13 settimane ordinarie, senza chiamare in causa addirittura le 28 settimane ex d.l. n. 41/2021) o riguardante un'azienda molto strutturata con alle proprie dipendenze centinaia o migliaia di lavoratori. In queste situazioni, è facile immaginare che la somma posta a debito dell'azienda, comprensiva di tutte le somme e/o contribuzioni come ricostruito in precedenza, possa facilmente risultare di svariate decine di migliaia di euro.

Venendo ora ai profili di responsabilità dell'errore commesso, essendo una pratica affidata al Consulente del Lavoro, la stessa non potrà che ricadere naturalmente sul professionista stesso. Senza però, è bene precisare, che da tale (ovvia) considerazione si possa immaginare di procedere ad una totale estromissione del datore di lavoro, ovvero l'azienda cliente; a seguito dell'errore commesso, in nessun modo infatti il titolare del debito nei confronti dei lavoratori e degli istituti previdenziali ed assicurativi risulterà il professionista, "liberando" di fatto il datore di lavoro dai relativi obblighi attraverso un ipotetico meccanismo di surroga a-tecnica. È infatti utile richiamare a tal fine quanto espressamente previsto dalla legge n. 12/1979 la quale, all'art. 7, precisa esplicitamente che *"l'affidamento ai consulenti del lavoro delle attività indicate non esime i datori di lavoro, per conto dei quali le attività sono svolte, dagli obblighi ad essi imposti dalle leggi vigenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale"*.

Di conseguenza il soggetto chiamato ad adempiere agli obblighi sopradescritti è e rimane ancora il datore di lavoro, vero ed effettivo contraente del contratto di lavoro con il lavoro subordinato, il quale, come logico che sia, si rivarrà poi a sua volta senz'altro sul professionista colpevole dell'errore o della mancanza che ha portato alla definizione negativa della pratica di CIG. È ragionevole in aggiunta ipotizzare che, suo malgrado, il professionista incappato nello spiacevole inconveniente, oltre a dover valutare con attenzione l'unico rimedio esperibile di cui si dirà a breve, proprio in virtù di un evidente malumore arrecato all'azienda cliente, si ritroverà facilmente anche a dover gestire un possibile recesso da parte dell'impresa che, inevitabilmente scontenta del servizio, rivolgerà altrove le proprie richieste di consulenza. Ed è qui che, alla prospettiva di un danno economico, seppur eventualmente rilevante ma pur sempre di entità ben definite, si somma la possibilità, certamente non remota, di perdere in concreto un cliente, vero patrimonio di ogni realtà professionale.

5. LA COPERTURA ASSICURATIVA COME UNICA FORMA DI TUTELA A SALVAGUARDIA DEL PROFESSIONISTA

Senza girarci troppo intorno cercando soluzioni che in realtà purtroppo non esistono, nel caso di reiezione di un periodo relativo ad un ammortizzatore sociale ed in presenza di una situazione purtroppo non più sanabile, l'unico strumento che può concretamente venire in soccorso del professionista incappato nell'errore non rimane che la possibilità di rivolgersi alla società di assicurazione presso la quale ha stipulato la polizza di responsabilità civile professionale.

È bene ricordare che tale copertura non risulta una mera facoltà per il Consulente del Lavoro, bensì un vero e proprio adempimento obbligatorio ed indispensabile per esercitare la professione in piena regolarità, essendo prevista dall'art 5 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 137/2012, ovvero il Regolamento recante riforma degli ordinamenti professionali.

L'articolo citato, infatti, è chiaro nel prevedere che *“il professionista è tenuto a stipulare, anche per il tramite di convenzioni collettive negoziate dai consigli nazionali e dagli enti previdenziali dei professionisti, idonea assicurazione per i danni derivanti al cliente dall'esercizio dell'attività professionale (...). Il professionista deve rendere noti al cliente, al momento dell'assunzione dell'incarico, gli estremi della polizza professionale, il relativo massimale e ogni variazione successiva. La violazione della disposizione di cui al comma 1 costituisce illecito disciplinare”*.

Le disposizioni appena riportate non sono certo una novità in quanto risultano valide fin dal 13 Agosto 2013, ovvero decorsi dodici mesi dall'entrata in vigore del sopracitato decreto (14 Agosto 2012). La copertura assicurativa, proteggendo il professionista dalle perdite connesse ad una richiesta di risarcimento generata da un errore o una negligenza commessa in ambito professionale, copre il Consulente del Lavoro sia quando esercita come singolo libero professionista, sia per l'attività svolta in nome e per conto di uno studio associato in qualità di partner, professionista associato, socio o collaboratore.

Utilizzando quindi, tale ultima possibilità, il professionista incappato nello spiacevole inconveniente, potrà quindi trovare soccorso cercando di limitare, anche se purtroppo solo in parte, le spiacevoli conseguenze derivanti da un errore che, come abbiamo avuto modo di vedere, a volte può davvero costare caro.



Mariantonietta Martinelli

Avvocato del Foro di Trani



Mariantonietta Martinelli

*Recupero agevolazioni contributive e “norma calmieratrice”:
La Corte di Appello di Bari frena l’INPS*

Con la sentenza n. 599 del 21 maggio 2021 la Sezione Lavoro della Corte di Appello di Bari, accogliendo pienamente l'opzione interpretativa da tempo proposta dall'ANCL, ha ritenuto tutt'ora vigente e applicabile anche alle imprese agricole l'art. 6, co. 10 del decreto legge 9 ottobre 1989, n. 338 (conv. nella legge 7 dicembre 1989, n. 389), cosiddetta "norma calmieratrice" riconoscendone la sua portata generale e la sua funzione essenziale nell'economia.

È la prima sentenza pronunciata da una Corte d'Appello che in modo chiaro, completo ed esaustivo afferma importanti principi in materia con ricchezza di motivazioni. Sino ad ora si erano pronunciati principalmente giudici del lavoro di primo grado¹.

Ancora una volta, dunque, la Magistratura, supplendo alle lacune e/o alle mancanze del legislatore, interviene nei foschi e tormentati rapporti contribuente/INPS arginando diffuse prassi e discutibili opzioni esegetiche proposte dall'Istituto.

Da diversi anni, diverse sedi territoriali dell'INPS, sulla scorta di una discrezionale opzione interpretativa della normativa vigente, a conclusione di procedure ispettive finalizzate alla verifica del rispetto dei contratti collettivi, laddove rilevino differenze, anche di modica entità, sulle retribuzioni corrisposte ai lavoratori dipendenti rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva (condizione essenziale per godere di ogni tipo di agevolazione) come nel caso che ha interessato la Corte di Appello di Bari, dispongono la revoca integrale (e la conseguente integrale restituzione) dei benefici concessi² per l'intero periodo di inadempienza e nei limiti dei termini di prescrizione (cinque anni)³.

Tale modus operandi dell'INPS ignora la presenza nel nostro ordinamento dell'art. 6, comma 10 del decreto legge n. 338/1989, cd. norma calmieratrice, che sancisce il

1) *Ex multis Cfr. Tribunale Bari 27/10/2020; Trib. Taranto, 08/06/2020 n. 1023;*

2) *Si tratta, in particolare, dei benefici che riguardano il settore agricolo, quelli di cui alla L. 407/1990 e dei vari esoneri contributivi previsti dalla legislazione più recente.*

3) *Identico comportamento viene assunto dall'INPS anche in caso di mancata sanatoria entro il termine di 15 giorni dalla ricezione dell'invito a regolarizzare di cui al D.M. del 30.01.2015. Si tratta di mere irregolarità formali per aver ritardato anche di un solo giorno la regolarizzazione della situazione: si pensi, a esempio, al contribuente che non sia stato in grado, nel breve lasso di tempo di 15 giorni, di ricostruire le ragioni della irregolarità contestata e di individuare l'incongruenza intrinseca in qualche denuncia contributiva dal momento che l'avviso a regolarizzare non contiene alcuna analitica indicazione delle irregolarità.*

principio di proporzionalità tra omissione retributiva/contributiva e perdita dell'agevolazione⁴.

Fu l'art. 4, comma 1, del decreto legge n. 22 marzo 1993, n. 71 (convertito nella legge 20 maggio 1993, n. 151) a introdurre nel nostro ordinamento, modificando l'art. 6 comma 10, il principio in base al quale ogni volta che un beneficio contributivo venga condizionato al rispetto del trattamento retributivo tabellare e alla correttezza contributiva dell'azienda nei confronti del lavoratore interessato, la perdita del beneficio medesimo, in caso di inadempienza anche di modica entità, non può essere totale ma proporzionata all'inadempimento e restare contenuta nei limiti della maggior somma fra retribuzione non corrisposta e contribuzione omessa. Chi non rispetta le regole, in sostanza, perde sì i benefici ma in modo limitato dal momento che la norma sancisce che *"... la perdita della riduzione non può superare il maggiore importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta"*.

L'introduzione nel nostro ordinamento di una norma di tal genere è volta a evitare effetti distorsivi e controproducenti sul sistema contributivo ed economico che una pedissequa applicazione della normativa generale sugli sgravi determinerebbe. Imponendo di differenziare gli effetti sanzionatori in relazione alla gravità dell'inadempimento si evita, in sostanza, di punire in modo irrazionalmente uniforme e con la medesima severità, inadempienze molto diverse sul piano quantitativo producendo effetti aberranti rispetto allo scopo perseguito dalla legge mettendo in pericolo la sopravvivenza di imprese sane che operano in particolari aree economiche del Paese e che malauguratamente siano incorse, come nel caso della pronuncia in esame, in piccole o addirittura infinitesimali irregolarità⁵.

Tale norma riveste, dunque, una funzione essenziale nell'economia del sistema, avendo la prassi anteriore alla sua emanazione dimostrato che in sua assenza, si verificano effetti disastrosi sulla equità ma anche sulla efficienza complessiva dello stesso.

E, invece, secondo l'INPS, l'art. 6 co. 10 del D.L. 338/1989, c.d. norma calmieratrice:

1) è ormai implicitamente abrogata dal momento che la sua efficacia non solo era limitata ai benefici previsti nel d.l. n. 338/1989 e, non invece a quelli successivi (benefici

4) L'art. 6, co. 9 del d.l. n. 338/1989, convertito nella l. n. 389/1989, in particolare, prevede che, per fruire degli sgravi bisogna non solo retribuire i dipendenti con le retribuzioni contrattuali ma anche denunciare regolarmente i loro rapporti di lavoro e anche le retribuzioni contrattuali a fini contributivi nonché effettuare i relativi versamenti. La mancanza anche di uno solo di questi adempimenti determina la decadenza dal beneficio. E il successivo comma 10 dell'art. 6 del D.L. 338/1989 sancisce il principio di proporzionalità tra omissione retributiva/contributiva e perdita dell'agevolazione.

5) Tale norma ha, dunque, una finalità promozionale. Se attraverso il meccanismo della decontribuzione, lo Stato cerca di sostenere l'attività di impresa e il tasso di occupazione, con il principio di proporzionalità, si evita il rischio di mettere in pericolo la sopravvivenza delle aziende che accedono ai benefici contributivi – in particolare le piccole e medie aziende che operano in particolari aree economiche del paese – che dovessero malauguratamente incorrere in lievi irregolarità.

del settore agricolo, quelli *ex lege* 407/1990, vari esoneri contributivi previsti nella legislazione più recente) ma era, altresì, legata a uno specifico regime temporale (benefici fruiti in un determinato periodo)⁶;

2) non ha una portata generale e non si applica a tutti i tipi di agevolazioni o riduzioni ma riguarda solo benefici e agevolazioni previsti dal d.l. n. 338/1989 e, in particolare, quelli disciplinate dall'art. 6 che, tuttavia, concerne soltanto le agevolazioni previste a titolo di fiscalizzazione degli oneri sociali e degli sgravi contributivi per il Sud e non, invece, l'ulteriore decontribuzione che non rientra in quella previsione normativa. Secondo l'Istituto, tuttavia, la fiscalizzazione è ormai abrogata e, quanto agli sgravi per il sud, non esistono agevolazioni contributive dedicate ai territori del mezzogiorno come era in origine⁷.

3) non si applica a tutti i settori; non trova, in particolare, applicazione nel settore agricolo: l'unica agevolazione contributiva applicabile a tale settore sarebbe quella indicata dall'art. 6, co. 6 che fa esplicito riferimento appunto ai datori di lavoro in agricoltura, posto che tutti i restanti benefici di cui al medesimo art. 6 si riferiscono a categorie di imprese o di lavoratori differenti. Secondo l'Istituto, tuttavia, il comma 6 esclude i datori di lavoro del settore agricolo che operano nei territori del mezzogiorno ed è limitato temporalmente riferendosi ai benefici fruiti *“a decorrere dal periodo di paga in corso al 1° dicembre 1988 e fino a tutto il periodo di paga in corso al 30 novembre 1989”*⁸.

Conseguenza di tanto è, secondo l'Istituto, che la contribuzione erroneamente ritenuta *“evasa”* deve essere recuperata e i benefici contributivi concessi e goduti devono essere revocati totalmente come disposto dall'art. 9 ter co. 3 del decreto legge n. 510/1996 secondo cui *“Le agevolazioni contributive previste dalla legge sono riconosciute ai datori di lavoro agricolo che applicano i contratti collettivi nazionali di categoria ovvero i contratti collettivi territoriali ivi previsti”*.

6) Nella controversia esaminata dalla corte barese, di segno diametralmente opposto è l'interpretazione fornita dall'azienda appellata secondo cui, l'art. 6, in particolare il co. 10 è una norma tuttora in vigore così come lo è l'intero sistema di regole fissato dalla normativa del 1989: nessuna norma di legge, infatti, ha mai abrogato espressamente l'art. 6 e, in particolare, il co. 10, né l'intero sistema di regole fissato dalla normativa del 1989.

7) Su tale punto l'azienda appellata ha, invece, sostenuto che l'art. 6 comma 10 del D.L. 338/1989 ha una portata generale ed è applicabile a tutte le agevolazioni; piena conferma di tanto, viene anche dalla giurisprudenza di merito, in particolare, Trib. Taranto, 08/06/2020 n. 1023. Non constano, al momento, pronunce di legittimità. Piena conferma è data, altresì, dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Anche la circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 3 del 18 luglio 2017, non solo riconosce espressamente la piena vigenza dell'art. 6 del D.L. 338/1989 ma ne attesta anche la *“portata generale”*.

8) Su tale punto, l'azienda appellata ha, invece, evidenziato che nulla osta ne è ravvisabile alcuna ragione sistematica o di altro genere che consenta di sostenere che tale norma non si applichi anche al settore agricolo.

Ignorare, tuttavia, la norma calmieratrice, considerarla ormai “implicitamente” abrogata attraverso l’opzione esegetica appena esaminata, continuando, però, a ritenere tuttora vigenti altre norme del medesimo provvedimento normativo, in particolare, l’art. 1 comma 1 del d.l. n. 338/1989¹⁰, può essere solo il frutto di logiche rigidamente burocratiche che mirano esclusivamente a soddisfare le “esigenze di cassa” senza tenere, invece, minimamente conto dei devastanti effetti economici che possono provocare per i contribuenti e che l’introduzione della norma in questione voleva proprio evitare.

L’ANCL da tempo si batte strenuamente per l’applicazione generalizzata della norma calmieratrice facendosi promotrice di iniziative finalizzate a fare definitiva chiarezza sulla portata applicativa dell’art. 6, commi 9 e 10 del d.l. n. 338/1989 e ad arginare la devastante campagna ispettiva promossa dall’INPS.

Prendendo posizione sull’argomento attraverso gli organi di stampa, l’ANCL ha sempre sostenuto a gran voce che l’art. 6 è una norma di civiltà che, come innanzi detto, prendendo atto del carattere sostanzialmente anche sanzionatorio delle disposizioni che regolano la fruizione dei benefici contributivi e normativi impone la differenziazione degli effetti in relazione alla gravità dell’inadempimento. Ciò anche in funzione dell’ottimizzazione dell’efficacia della sanzione stessa che se operasse in modo indifferenziato finirebbe per punire allo stesso modo con la medesima severità, inadempienze molto diverse sul piano quantitativo producendo effetti aberranti rispetto allo scopo perseguito dalla legge. Ha, inoltre, formulato, nel 2016, un’istanza di interpello urgente al Ministero del Lavoro al fine di conoscere il suo parere in ordine alla corretta interpretazione delle disposizioni contenute nell’art. 6 comma 10 del d.l. n. 338/1989.

La non chiarissima risposta proposta dal Ministero del Lavoro è giunta dopo circa tre anni con l’interpello n. 4 dell’8 maggio 2019 ma non risolve minimamente il problema, non ha fatto altro anzi, che alimentare dubbi e perplessità interpretative: il Ministero ritiene, fra l’altro, che l’applicazione dell’art. 6 sia legata a uno specifico regime “temporale” e “territoriale” in quanto troverebbe applicazione solo relativamente alle discipline normative che l’hanno istituita (d.l. n. 338/1989), relativamente alle disposizioni di legge che espressamente la richiamano (art. 2 co. 5 d.l. n. 71/1993) ed esclusivamente per gli sgravi contributivi previsti per le imprese del Mezzogiorno.

Non riesce, tuttavia, il Ministero a indicare quale norma di legge avrebbe abrogato la norma calmieratrice; finisce anzi per ammettere che, quello di cui all’art. 6, co. 10 è un principio “tuttora valido”. Ma, a ben considerare, per essere “valido”, tale principio deve pur essere sancito da una norma di legge.... dunque torniamo al punto di partenza e la confusione aumenta.

10) L’art. 1 comma 1 del d.l. n. 338/1989 concerne la retribuzione imponibile; nel determinare l’imponibile contributivo tale norma si preoccupa di individuare con estrema precisione quali siano i contratti collettivi da applicare. A tale norma è ancora oggi affidata la disciplina generale che regola il finanziamento della previdenza pubblica. In tal norma è espressamente richiamato l’art. 6.

Pienamente condivisibili sono le perplessità già manifestate dalla dottrina sulla risposta a interpello fornita dal Minister¹¹.

Ha, altresì, in varie sedi, da ultimo anche in parlamento, nel corso di un'audizione avvenuta nei primi mesi del 2019, auspicato l'intervento di una norma di interpretazione autentica che facesse finalmente chiarezza sull'argomento proponendo di interpretare l'art. 6, comma 10 nel senso che *“la perdita della riduzione relativa a tutte le tipologie di agevolazione, esoneri, incentivi occupazionali o riduzioni dei costi fiscali e contributivi in materia di lavoro e per tutti i settori produttivi, non può superare il maggior importo fra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta”*.

Al momento, tuttavia, non è ancora intervenuta alcuna norma di tal genere e nulla di nuovo si prospetta all'orizzonte. Solo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 3 emanata il 18 luglio 2017, ha riconosciuto espressamente la piena vigenza dell'art. 6 del d.l. n. 338/1989 e ne ha attestato la sua “portata generale”.

Nelle more di un intervento chiarificatore del legislatore e di una riforma strutturale della materia da più parti, in particolare dall'ANCL invocati ma non ancora intervenuti, dunque, il compito di sciogliere i nodi interpretativi dell'art. 6 comma 10 del d.l. n. 338/1989 e di arginare le diffuse prassi dell'INPS è, allora, rimesso alla Magistratura che, ancora una volta, è destinata a svolgere un ruolo di supplenza e a colmare le lacune e i vuoti normativi.

A tal proposito, il carattere innovativo della decisione in evidenza risiede soprattutto nell'aver affermato, per la prima volta, importanti principi con ricchezza di motivazioni e con chiarezza disarmante. Accertato l'inadempimento dell'azienda per non aver corrisposto ai dipendenti inquadrati come operai comuni la retribuzione minima fissata dal CIPL della provincia di Bari (a causa di un mancato adeguamento delle stesse all'ultimo CIPL), accertata quindi la violazione dell'art. 6 co. 9 del d.l. n. 338/1989 e la decadenza dal diritto ai benefici, per la quantificazione degli importi derivanti dalla perdita delle agevolazioni contributive concesse, aderendo all'opzione interpretativa di tipo sistematico, rispettosa, comunque, del testo letterale proposta dall'azienda opponente - che conduce a conclusioni del tutto opposte a quelle sostenute dall'INPS - ha ritenuto tuttora vigente e applicabile anche alle imprese agricole l'art. 6 comma 10 del medesimo d.l. n. 338/1989.

Con argomentazioni, ad avviso di chi scrive, esaurienti, ineccepibili e corrette la Corte Barese evidenzia la finalità perseguita dalla norma calmieratrice assumendo *“tale disposizione fu introdotta dall'articolo 4, comma 1, del D.L. 22 marzo 1993, n. 71,*

11) Cfr. G. Pigliarmini, *La “norma calmieratrice” e i benefici contributivi, il parere del Ministero, Giuda al Lavoro* n. 22, 24.05.2019, p. 73 ss.

convertito in legge 20 maggio 1993, n. 151 al precipuo scopo di evitare gli effetti distorti che una pedissequa applicazione della normativa generale sugli sgravi comportava ed, in particolare, per evitare che anche lievi inadempienze potessero determinare la perdita totale dei benefici e, quindi, effetti sanzionatori del tutto sproporzionati a carico dei datori di lavoro. Con la norma in questione, la perdita del beneficio (sgravio o fiscalizzazione) si attegga in termini proporzionati al maggior inadempimento, retributivo o contributivo, riscontrato”.

Il carattere innovativo della decisione in evidenza risiede nella inequivocabile affermazione, per la prima volta fatta propria dalla Magistratura, secondo cui: *“quella posta dall'art. 6, commi 9-13, del d.l. n. 338/89 è una sorta di disciplina di carattere generale che fissa le condizioni per fruire di tutte le agevolazioni contributive, sempre richiamata dalla normativa successiva in materia e comunque destinata ad applicarsi anche in mancanza di richiamo esplicito”.*

Con altrettante chiarezza e ricchezza di argomentazioni, la Corte Barese ritiene, altresì, pacificamente applicabile l'art. 6 co. 10 d.l. n. 338/1989 anche al settore agricolo spiegandone i motivi. A tal proposito afferma *“Non v'è motivo di ritenere che la c.d. “norma calmieratrice” non sia applicabile al settore agricolo”.*

E poco oltre aggiunge *“Né colgono nel segno gli ulteriori rilievi svolti in questa sede di gravame dall'Istituto”.*

Ancor più innovativa risulta la pronuncia in esame, infine, quando dichiara che la norma calmieratrice è tuttora vigente affermando *“innanzi tutto, lo stesso INPS non dubita che l'art. 6, co. 10, cit. sia una norma tuttora vigente e mai espressamente abrogata, così come l'intero sistema regolatore fissato dalla normativa del 1989, tanto da esprimersi in termini di “abrogazione implicita”. Senonché, avuto riguardo all'art. 15 Preleggi, tra i riferimenti normativi elencati dall'INPS, per come prospettati, non è dato apprezzare la sussistenza di una legge successiva incompatibile con la precedente o che abbia disciplinato per intero la materia già regolata dalla legge anteriore. La tesi dell'avvenuto superamento e della inapplicabilità nel caso di specie degli sgravi contributivi già previsti per i territori del Mezzogiorno è smentita per tabulas dalla stessa documentazione di provenienza dell'Istituto, posto che, come si evince dal verbale ispettivo, i benefici contributivi di cui ha usufruito il sono, appunto, proprio quelli “previsti per le aziende agricole operanti nelle zone del mezzogiorno”. A sostegno delle esposte argomentazioni in termini di applicabilità dell'art. 6, d.l. n. 338/1989 con “portata generale”, merita menzione la Circolare n. 3 del 18 luglio 2017 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, richiamata dall'appellato, che così si esprime ...”*

E poco oltre aggiunge *“Né significativi riscontri di segno opposto possono trarsi dalla risposta ad interpello n. 4 del 8 maggio 2019 del Ministero del lavoro, resa in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, la quale si limita ad opinare che “la disciplina oggetto del presente interpello, pur enunciando un principio tuttora valido, che pone in stretta connessione il godimento dei benefici contributivi con la regolarità del singolo rapporto di lavoro, risulta circoscritta ad uno specifico ambito di applicazione...sia sotto il profilo territoriale che temporale”.*

La sentenza n. 599/2021, in conclusione, affronta in maniera inequivocabile ed esaustiva tutte le questioni più rilevanti riguardanti l’art. 6 co. 10. Costituisce, pertanto, un precedente importantissimo destinato a orientare la Magistratura e, più in generale, il dibattito sull’argomento.

In varie occasioni, i rappresentanti dell’INPS, pur rimanendo graniticamente ancorati all’interpretazione della norma accreditata dall’Istituto, si sono riservati la possibilità di effettuare ulteriori approfondimenti. È auspicabile che la pronuncia esaminata possa provocare un’accelerazione inducendo l’INPS a rivedere le sue prassi e a conformarsi all’interpretazione dell’art. 6, co. 10 proposta dalla Corte Barese; è, altresì, auspicabile che quanto prima veda la luce una norma di interpretazione autentica che faccia definitivamente chiarezza sull’argomento.

Argomenti



Il nodo dell'elemento perequativo per i dipendenti con contratto part-time delle aziende metalmeccaniche

P. 36

Andrea Balducci

Area Sindacale



Andrea Balducci

*Consulente del Lavoro in Pineto
e Membro del Centro Studi
Nazionale ANCL*



*Il nodo dell'elemento perequativo per i dipendenti con
contratto part-time delle aziende metalmeccaniche*

Numerosi contratti collettivi, al fine di incentivare il ricorso alla contrattazione di secondo livello, hanno previsto (con denominazioni diverse) l'erogazione dell'elemento economico di garanzia. Tale importo è usualmente previsto per i lavoratori che non percepiscano alcun trattamento ad personam e solo nel caso in cui non sia stipulato alcun contratto collettivo di secondo livello applicabile ai lavoratori della società.

Al Centro Studi ANCL sono pervenute diverse richieste in merito alla corretta applicazione dell'elemento perequativo per i dipendenti delle aziende metalmeccaniche industria che hanno dipendenti con contratto part-time.

Oggi più che mai, sappiamo che la corretta applicazione del contratto collettivo ha una notevole importanza, in quanto il mancato rispetto di una parte del contratto (sia essa quella economica o normativa) potrebbe generare il recupero di benefici o agevolazioni contributive. L'art. 1, comma 1175 legge n. 296/2006, stabilisce infatti che *“a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il ”rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.*

Molti colleghi si sono chiesti se l'elemento perequativo di cui all'art. 13 del contratto collettivo per i dipendenti dell'industria metalmeccanica e della installazione di impianti, sottoscritto da Federmeccanica, Assital e FIM, FIOM e UILM, in vigore dal 5 febbraio 2021 con scadenza il 30 giugno 2024, sia da **riproporzionare** in riferimento all'orario ridotto del dipendente.

Come è noto, l'istituto dell'elemento perequativo, è stato introdotto con accordo del 20 gennaio 2008, ed è pari ad una cifra annua onnicomprensiva di 485,00 euro (inizialmente era di 260,00, aumentata a 455,00 dal 2011 per arrivare nel 2014 alla cifra odierna) e spetta a tutti quei lavoratori di *“aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardanti il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1 gennaio – 31 dicembre) abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL”.*

In sintesi, ai lavoratori in forza alla data del 1 gennaio di ogni anno e in forza per tutto l'anno precedente, l'elemento perequativo sarà corrisposto:

1. per intero, qualora nel corso dello stesso anno, non sia stato riconosciuto alcun trattamento retributivo aggiuntivo a quanto definito dal CCNL;
2. fino a concorrenza dell'importo stabilito dall'art. 13 se sia stato riconosciuto un trattamento retributivo imponibile ai fini contributivi inferiore a 485,00 euro;

A ben vedere, il dato letterale dell'articolo preso in considerazione nulla dice relativamente all'applicazione in misura riproporzionata per i contratti part-time, limitandosi solo a indicare la retribuzione percepita nel corso dell'anno precedente come mero parametro di riferimento al fine del riconoscimento dell'istituto in trattazione.

Al contratto collettivo, in quanto contratto di diritto comune, si applica la disciplina di cui all'art. 1362 c.c., che prevede che nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Inoltre, l'art. 1363 c.c. dispone che le clausole del contratto si interpretano le une per mezzo delle altre, attribuendo a ciascuna il senso che risulta dal complesso dell'atto (sul tema *ex multis* cfr. Cass., ordinanza del 25 novembre 2019, n. 30664).

Tanto premesso, abbiamo imparato che spesso il lasciare sottinteso qualcosa, soprattutto in ambito giuslavoristico, tende sempre a "salvaguardare" la parte più debole del contratto.

Perciò in via del tutto prudentiale, a parere di chi scrive, il non aver indicato espressamente che l'istituto dell'elemento perequativo sia da riproporzionare ai lavoratori con contratto part-time rappresenta una chiara volontà delle parti di riconoscere tale istituto come un importo che vada a "pareggiare" ovvero ad dare una distribuzione più equa della retribuzione.

È da riconoscere che tale mio ragionamento lo si possa fare al contrario, riconoscendo l'automaticità del riproporzionamento di tutti gli istituti al minor orario di lavoro per i contratti part-time.

È anche vero però, che come abbiamo ricordato sopra, l'elemento perequativo non è legato a nessun istituto retributivo e l'unico elemento di "calcolo" è quello, appunto, del riproporzionamento in dodicesimi in funzione dei mesi in cui risultino in forza (a tali fini la frazione di mese superiore a 15 giorni si considera come mese intero) i dipendenti.

Vi è da evidenziare, poi, che in molti CCNL, tale elemento retributivo non incide sulla retribuzione utile al calcolo del TFR e viene riproporzionato per lavoratori a tempo parziale. Ne è un esempio il CCNL Metameccanica – Industria – CONFLAVORO PMI, che all'art. 53.2 riporta espressamente che l'elemento perequativo *“sarà proporzionalmente ridotto in caso di contratto part-time ed in base ai mesi di anzianità di ogni lavoratore nell'anno precedente”*.

Alla luce di quanto su detto, ritengo in via del tutto prudentiale, nel silenzio del testo contrattuale, riconoscere l'istituto dell'elemento perequativo per intero anche ai contratti con orario ridotto, evitando che domani in sede di contenzioso piuttosto che in fase ispettiva, ci ritroveremo ad affrontare un recupero contributivo per mancata applicazione del CCNL di riferimento.

Argomenti



Riparte l'attività di riscossione:
le possibili strade per evitare una lite col fisco

Alessandra Lazzati

P. 41

Area Fiscale



Alessandra Lazzati

*Consulente del Lavoro in Como e
Membro del Centro Studi
Nazionale ANCL*



*Riparte l'attività di riscossione:
le possibili strade per evitare una lite col fisco*

Sommario

- 1 Premessa
- 2 Autotutela
- 3 Accertamento con adesione
- 4 Acquiescenza

1. PREMESSA

È ormai trascorso un anno e mezzo dall'entrata in vigore del cosiddetto "Decreto Cura Italia" (d.l. n. 18/2020) che, all'articolo 68, aveva disposto la sospensione dell'attività di riscossione dell'Amministrazione Finanziaria, dalla notifica delle cartelle alle azioni coattive. Varie sono state le proroghe che da marzo 2020 hanno prolungato il blocco: l'ultima, con il d.l. n. 99/2021, si è esaurita il 31 agosto scorso.

Secondo fonti dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione, su circa 20-25 milioni di cartelle ferme, sono "solo" 4 milioni quelle che verranno inviate ai contribuenti entro la fine dell'anno, alcune delle quali potrebbero finire sulle nostre scrivanie e, tolto qualche caso in cui necessiti acquiescenza, verosimilmente ci potremmo trovare ad interagire, più o meno bonariamente, col Fisco.

Posto il generico auspicio di evitare un contenzioso tributario, il presente lavoro vuole ripercorrere le caratteristiche dei principali istituti deflattivi che, al pari dell'attività di controllo e riscossione, sono stati congelati negli ultimi mesi, in favore degli adempimenti legati al periodo di emergenza pandemica.

2. AUTOTUTELA

L'autotutela consiste nel potere-dovere dell'Amministrazione Finanziaria di procedere d'ufficio o su iniziativa del contribuente, all'annullamento o alla modifica di un proprio atto impositivo illegittimo o infondato (art. 2 quater d.l. n. 564/94 conv. in l. n. 656/94 e D.M. 37/1997).

L'istituto presuppone, quindi, l'esistenza di un atto illegittimo, ossia caratterizzato da vizi afferenti agli aspetti procedurali dell'attività istruttoria, alla formale redazione dello stesso, nonché ad errori di diritto; oppure di un atto infondato, ossia contenente errori sui fatti oggetto della richiesta o su questioni estimative inerenti alla materia imponibile. Non è esperibile, dunque, per questioni relative al merito della richiesta. A titolo puramente indicativo vi rientrano gli atti contenenti errori di persona o meri errori di calcolo, atti recanti richieste notificate senza la considerazione di pagamenti regolarmente eseguiti o senza tener conto di requisiti per fruire di detrazioni o regimi agevolati.

Qualunque atto errato, dunque, deve essere annullato o rettificato nella parte che reca l'errore, e la competenza è generalmente dello stesso Ufficio che lo ha emanato.

Come detto, l'autotutela può essere attivata d'ufficio o su richiesta del contribuente. In quest'ultimo caso, l'istanza, in carta libera va presentata all'Ufficio mediante consegna, tramite raccomandata o a mezzo mail pec, deve contenere un'esposizione sintetica dei fatti e deve essere corredata dalla documentazione idonea a dimostrarne le tesi. Nella domanda occorrerà riportare gli estremi dell'atto di cui si chiede l'annullamento e i motivi per cui lo stesso è da ritenersi illegittimo.

Di seguito un fac simile di istanza di autotutela:

*All'Agenzia delle Entrate
Direzione Provinciale di*

OGGETTO: Richiesta di autotutela ai sensi dell'Art. 68 del DPR n.287/92, dell'Art.2 quater del DL n.564/94 convertito nella legge 656/94 e del DM n.37/97.

Il sottoscritto, nato a il, residente in, codice fiscale, in qualità di titolare/legale rappresentante della ditta/società, con sede in, P.iva

PREMESSO

- che in data è stato notificato il seguente atto: n/prot. relativo all'anno d'imposta*
- che con tale atto è stata contestata/ richiesta / pretesa*

CONSIDERATO

- che tale atto risulta illegittimo/infondato per i seguenti motivi: ...*
- Tanto premesso e considerato*

CHIEDE

A codesto rispettabile Ufficio, in virtù dei poteri di cui è depositario, ex D.L. 564/1994 art. 2 -quater e dal D.M. 37/1997, in considerazione del principio di reciproca collaborazione e di buona fede a cui devono essere improntati i rapporti tra contribuente e Agenzia delle Entrate, di procedere all'annullamento dell'atto, provvedendo a rimuovere la pretesa impositiva e sanzionatoria che ne è derivata.

DELEGA

Alla presentazione della presente istanza di autotutela il dott. Con studio in

Allega

Luogo, data

Firma

È bene ricordare che la presentazione dell'istanza di autotutela non sospende i termini per la presentazione del ricorso (60 giorni dalla notifica, ex art. 21 d. lgs. n. 546/1992) e che l'Amministrazione Finanziaria non ha obbligo di risposta. Può accadere, infatti, che la stessa emetta provvedimento di accoglimento, che emetta provvedimento di diniego, o anche che rimanga inerte. In quest'ultimo caso, il silenzio protratto oltre 90 giorni dalla presentazione dell'istanza, va inteso come "silenzio rifiuto" e il rischio è di perdere la possibilità di esperire altri strumenti a tutela del contribuente. È altresì controversa l'impugnabilità del diniego all'autotutela, sia espresso sia tacito, anche se, per amor del vero, va segnalato che recentemente la Corte di Cassazione ha mostrato svariate aperture all'impugnabilità di tale "atto" (tra le altre, Cass. Sez. Un. n. 16776/2005, Cass. Sez. Un. N. 9669/2009; Cass. n. 12930/2013).

3. ACCERTAMENTO CON ADESIONE

L'accertamento con adesione è una procedura di accertamento in contraddittorio, mediante la quale il contribuente e l'Ufficio possono concordare la maggiore imposta accertabile, beneficiando di riduzioni delle sanzioni. Tale istituto si concretizza in un accordo transattivo e novativo allo stesso tempo, stipulato prima che si instauri il contenzioso (art. 1 d.lgs. n. 218/1997).

Detto strumento risulta conveniente laddove l'atto presenti elementi di valutazione suscettibili di dialettica, posto che si realizzi un negoziato sulla pretesa erariale, col beneficio della riduzione delle sanzioni ad un terzo del minimo.

Sia dal punto di vista soggettivo che oggettivo, non sono previste limitazioni. La procedura è aperta a tutti e per qualsiasi tipo di reddito e può essere esperita sia d'ufficio, mediante specifico invito a comparire, sia dal contribuente che abbia subito accessi, ispezioni o verifiche o cui sia stato notificato un avviso di accertamento o rettifica.

La procedura di accertamento con adesione, si avvia con la presentazione dell'istanza in carta libera all'Ufficio competente mediante consegna, tramite raccomandata o a mezzo mail pec. Entro 15 giorni dalla ricezione, l'Amministrazione finanziaria formula un invito a comparire, instaurando la fase del contraddittorio.

Per ogni incontro viene redatta una sintetica verbalizzazione con la quale viene dato atto della documentazione eventualmente prodotta dal contribuente e delle motivazioni addotte.

Di seguito un fac simile di istanza di accertamento con adesione:

*All'Agenzia Delle Entrate
Direzione Provinciale di.....*

OGGETTO : ISTANZA DI ACCERTAMENTO CON ADESIONE EX ART.6 CO 2 D.LGS 218/1997.

CONTRIBUENTE :

**AVVISO DI ACCERTAMENTO N. PER L'ANNO, notificato il,
IMPOSTE**

*Il sottoscritto, nato a il, residente in, codice fiscale, in
qualità di titolare/legale rappresentante della ditta/società, con sede in
....., P.iva,*

PREMESSO

- *che in data è stato notificato il seguente atto: n/prot.
..... relativo all'anno d'imposta*
- *Che in tale avviso è stato accertato, con conseguente riliquidazione delle
imposte ...*

FA ISTANZA

*affinché l'Agenzia delle Entrate in indirizzo voglia procedere alla formulazione
della proposta di accertamento con adesione in ordine all'avviso di accertamento
richiamato in premessa, al fine della sua eventuale definizione in contraddittorio.*

(... indicare le motivazioni dell'istanza di accertamento con adesione)

Alla luce di quanto sopra, il sottoscritto

CHIEDE

*A Codesto Spettabile Ufficio, a norma dell'art. 6 del D. lgs. 218/1997, alla
formulazione della proposta di accertamento con adesione dell'avviso n. ... e al relativo
invito al contraddittorio.*

Con Osservanza.

Luogo, data

Firma

Si allega: ...

PROCURA SPECIALE

*Ai sensi dell'art. 63 DPR 600/1973, il sottoscritto ..., nato a ... il ..., residente in ...
., codice fiscale ..., conferisce incarico di rappresentanza e assistenza, con facoltà di
definire la controversia presso l'Agenzia delle Entrate in ordine all'oggetto, .., al dott....*

Nato a ...il ... – codice fiscale,

Si elegge domicilio in presso lo studio Tel. ... fax Mail pec

Luogo, data

Firma

*Ai sensi dell'art. 63 DPR 600/73, il dott. ... dichiara che la firma del sig. ... è
autentica.*

Dott....

Il procedimento di accertamento con adesione si conclude con la redazione dell'atto di adesione da cui devono risultare gli elementi e le motivazioni su cui si basa la definizione, e, per ogni tributo, la liquidazione delle maggiori imposte e delle altre somme dovute per effetto della definizione.

L'adesione si perfeziona, però, solo col versamento delle somme dovute, con possibilità di compensazione. Gli importi possono essere pagati in un numero massimo di 8 rate trimestrali di pari importo, elevate a 16 se il totale dovuto supera complessivamente la soglia di Euro 50.000,00. Il versamento delle intere somme o della prima rata deve essere effettuato entro 20 giorni dalla redazione dell'atto. Infine, nei 10 giorni successivi a detto versamento, il contribuente deve far pervenire all'Ufficio la quietanza, a seguito della quale viene rilasciato il verbale sottoscritto e il procedimento può così ritenersi concluso.

4. ACQUIESCENZA

Nella trattazione sin ora esposta, abbiamo analizzato la procedura per chiedere l'annullamento di un atto illegittimo o infondato e quella per trattare un atto formalmente corretto ma rivedibile nel merito. Ulteriore ipotesi da analizzare è il caso in cui le richieste dell'Amministrazione Finanziaria siano legittime e non sia possibile contestarle.

Questa rinuncia all'impugnazione che si esplicita nell'accettazione spontanea e volontaria dell'atto e delle sue conseguenze, viene definita in ambito tributario "acquiescenza" (art. 15 d.lgs. n. 218/1997) e si concretizza nel versamento delle somme dovute nei termini per la proposizione del ricorso, usufruendo della riduzione ad un terzo delle sanzioni.

Anche in questo caso, come per l'accertamento con adesione, sarà possibile effettuare il pagamento in un'unica soluzione o, in alternativa, rateizzare le somme dovute e sarà necessario recapitare la ricevuta del primo o unico versamento all'amministrazione finanziaria nei 10 giorni successivi al pagamento.

Ricominciamo, dunque, a gestire le pretese del Fisco, fondate o meno che siano, di facile archiviazione o foriere di grattacapi. Esse rappresentano pur sempre un graduale anche se lento ritorno alla normalità.

Argomenti

▄ Tribunale Roma - Prima sezione lavoro

P. 49

Sentenza 9 settembre 2021

▄ Altre sentenze utili

P. 56

*Corte di Cassazione,
ordinanza 30 settembre 2021, n. 26512*

*Corte di Cassazione,
ordinanza 10 settembre 2021, n. 24510*

*Corte di Cassazione,
ordinanza 19 agosto 2021, n. 23143*

*Tribunale di Firenze,
decreto 20 settembre 2021*

Giurisprudenza

TRIBUNALE ROMA

PRIMA SEZIONE LAVORO

Sentenza 9 settembre 2021

L'art. 1 comma 1175 della L. n. 296 del 2006 impedisce per il futuro la fruizione di sgravi contributivi alle aziende che, per irregolarità contestate, non abbiano ottenuto il rilascio del DURC ovvero siano state oggetto di accertamento, ma non legittima il recupero di sgravi fruiti prima che l'irregolarità venisse accertata.

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in persona del giudice dott.ssa Francesca Giacomini, ha pronunciato e pubblicato, mediante lettura del dispositivo all'udienza del 15 aprile 2021 e con deposito successivo dei motivi la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 26391 r.a.c.c.
2019, vertente

TRA

*CONSORZIO _____,
rappresentato e difeso per procura in atti dall'avv. _____*

RICORRENTE

*E INPS, in persona del suo legale rappresentante
pro-tempore, rappresentato e difeso per procura in
atti ll'avv. _____*

RESISTENTE

Svolgimento del processo - Motivi della decisione

1. Il Consorzio _____ ha proposto opposizione avverso gli avvisi di addebito n. (...) e n. (...) mediante i quali l'INPS, a seguito della formazione di DURC negativo, ha intimato la ripetizione di tutti benefici normativi e contributivi concessigli nei mesi tra l'aprile 2016 e il luglio 2018.

2. Il rilascio di DURC negativo nel 2018 da parte di INPS è scaturito dal mancato pagamento da parte del Consorzio _____, "della aliquota contributiva dello 0,8%, relativa al trattamento speciale per la disoccupazione dei dipendenti del settore edile ex L. n. 427 del 1975 riguardo ai periodi 05/2015, 06/2015, 10/2015 e 11/2015", per la somma totale di Euro 273,97 così ripartita:

- Euro 64,84 per il periodo 05/2015;
- Euro 87,16 per il periodo 06/2015;
- Euro 58,51 per il periodo 10/2015;
- Euro 63,46 per il periodo 11/2015.

3. L'opposizione è fondata e merita accoglimento per le ragioni che seguono.

4. Al fine di comprendere il percorso argomentativo utilizzato, il Tribunale ritiene che possa farsi legittima applicazione del principio processuale della "ragione più liquida", affermato dalla Corte di Cassazione in varie occasioni (Cass. n. 11458 del 2018; Cass. n. 12002 del 2014; SS.UU. n. 9936 del 2014) e desumibile dagli artt. 24 e 111 Cost., in base al quale la causa può essere decisa sulla base della questione ritenuta di più agevole soluzione, anche se logicamente subordinata, senza che sia necessario esaminare previamente anche le altre. Ciò a tutela di esigenze di economia processuale e di celerità del giudizio, preferendo un approccio interpretativo che comporti la verifica delle soluzioni sul piano dell'impatto operativo piuttosto che su quello della coerenza logico sistematica, sostituendo il profilo dell'evidenza a quello dell'ordine delle questioni da trattare ai sensi dell'art. 276 c.p.c.. Per questa ragione, viene esaminato immediatamente il merito della controversia, senza soffermarsi sulle numerose questioni sollevate in via preliminare dall' opponente, che attengono alla notificazione degli avvisi di addebito.

5. La L. n. 296 del 27 dicembre 2006 (l. finanziaria 2007), ai commi 1175 e 1776 dell'art.1, ha introdotto, a decorrere dal 1 luglio 2007, l'obbligo dell'attestazione della regolarità contributiva per la fruizione dei benefici normativi e contributivi connessi al versamento della contribuzione per i lavoratori dipendenti.

6. L'art. 1, comma 1175 L. n. 296 del 2006 stabilisce che "a decorrere dal 1 luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale". L'art. 4 del D.L. n. 34 del 2014 convertito in L. n. 78 del 2014, con riferimento al DURC, ha disciplinato le modalità di verifica, rilascio e diniego, in forma telematica del documento stabilendo che "1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 2, chiunque vi abbia interesse, compresa la medesima impresa, verifica con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili. La risultanza dell'interrogazione ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce ad ogni effetto il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), ovunque previsto, fatta eccezione per le ipotesi di esclusione individuate dal decreto di cui al comma 2...e che Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentiti l'INPS, l'INAIL e la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definiti i requisiti di regolarità, i contenuti e le modalità della verifica nonché le ipotesi di esclusione di cui al comma 1 e che Il decreto di cui al presente comma e' ispirato ai seguenti criteri: c) nelle ipotesi di godimento di benefici normativi e contributivi sono individuate le tipologie di pregresse irregolarità di natura previdenziale ed in materia di tutela delle condizioni di lavoro da considerare ostative alla regolarità, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della L. 27 dicembre 2006, n. 296". Infine, l'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015, emanato in attuazione di quanto previsto dall'art. 4 D.M. 30 gennaio 2015 sopra citato, ha previsto che "Qualora non sia possibile attestare la regolarità contributiva in tempo reale e fatte salve le ipotesi di esclusione di cui all'art.

9, l'INPS, l'INAIL e le Casse edili trasmettono tramite PEC, all'interessato o al soggetto da esso delegato ai sensi dell'art. 1 della L. 11 gennaio 1979, n. 12, l'invito a regolarizzare con indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate da ciascuno degli Enti tenuti al controllo e che l'interessato, avvalendosi delle procedure in uso presso ciascun Ente, può regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a 15 giorni dalla notifica dell'invito di cui al comma 1 che l'invito a regolarizzare impedisce ulteriori verifiche e ha effetto per tutte le interrogazioni intervenute durante il predetto termine di 15 giorni e comunque per un periodo non superiore a 30 giorni dall'interrogazione che lo ha originato che la regolarizzazione entro il termine di 15 giorni genera il Documento in formato "pdf" di cui all'art. 7 e infine che Decorso inutilmente il termine di 15 giorni di cui al comma 2 la risultanza negativa della verifica è comunicata ai soggetti che hanno effettuato l'interrogazione con indicazione degli importi a debito e delle cause di irregolarità".

7. Sulla base di tale quadro normativo, il Tribunale non ignora che l'Inps ha avviato una vasta attività di recupero contributivo avente ad oggetto benefici goduti da datori di lavoro che, pur non avendo subito alcun formale provvedimento di diniego di rilascio del DURC nel momento in cui ne hanno beneficiato, siano stati successivamente individuati dall'Inps come inadempienti per irregolarità di carattere formale.

8. Invero, è decisivo comprendere se la disposizione di cui all'art. 1 comma 1175 della L. n. 296 del 2006 debba essere letta nel senso che una qualsiasi irregolarità contributiva che dia luogo al mancato rilascio del DURC (ove richiesto) giustifichi il recupero di tutte le agevolazioni contributive fruite (anche se la contestazione dell'inadempienza da parte dell'Inps avvenga successivamente al godimento delle agevolazioni stesse), ovvero nel senso che l'irregolarità contributiva da cui dipende l'emissione di DURC negativo abbia come unica conseguenza quella dell'impossibilità di continuare a fruire dei benefici.

9. Ebbene, si ritiene che in un'ottica ermeneutica di tutela dell' affidamento del contribuente, si lasci preferire la seconda delle due soluzioni interpretative, in base alla quale la norma di cui all'art. 1 comma 1175 della L. n. 296 del 2006 impedisce per il futuro la fruizione di sgravi contributivi alle aziende che, per irregolarità contestate, non abbiano ottenuto il rilascio del DURC ovvero siano state oggetto di accertamento, ma non legittima il recupero di sgravi fruiti prima che l'irregolarità venisse accertata (cfr Tribunale di Chieti, Sez. Lav. 276/2020). In questo senso, d'altronde, depone il tenore letterale della norma, che attribuisce rilevanza essenziale al possesso, ad una certa data, di una determinata documentazione (attestante la regolarità contributiva), costituente presupposto per la concessione del beneficio. In tal senso, lo stesso art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015, ha previsto una specifica disciplina volta a consentire al contribuente di sanare l'accertata situazione di irregolarità contributiva prevedendo, quale effetto della mancata sanatoria, esclusivamente la comunicazione dell'attuale irregolarità contributiva ai soggetti interessati. In tale prospettiva, solo all'esito di tale procedimento, nell'ambito del quale il contribuente avrebbe potuto sanare la propria irregolarità, l'Inps potrà, ai sensi dell'art. 1 comma 1175 della L. n. 296 del 2006 disconoscere, per il futuro, i benefici contributivi dei quali il contribuente sarebbe ammesso, altrimenti, a godere non potendo, invece, disconoscere benefici già goduti in passato in presenza di irregolarità che non abbiano condotto al diniego di rilascio del DURC ovvero all'attivazione di un procedimento come quello di cui all'art. 4 del D.M. 30 gennaio 2015 citato.

10. Inoltre, con la circolare n. 3/2017, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito alcuni rilevanti chiarimenti proprio in merito alla fruizione dei benefici normativi e contributivi di cui trattasi. In tale nota viene ribadito che l'assenza del DURC, in linea generale, determina il mancato godimento dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale, ma solo per il relativo periodo. Ciò comporta che l'accertata assenza del DURC determini il venir meno dei benefici de quibus limitatamente al relativo periodo di assenza dello stesso senza, invece, legittimare un'efficacia retroattiva per i periodi connotati da regolarità contributiva.

11. Si ritiene, dunque, illegittimo l'avviso di addebito emesso da INPS, mediante il quale viene intimata la ripetizione al Consorzio di tutte le agevolazioni contributive godute nel periodo compreso tra l'aprile 2016 e il luglio 2018, a seguito di emissione di DURC negativo solo nel 2018 per l'omesso versamento della aliquota contributiva dello 0,8%, relativa al trattamento speciale per la disoccupazione dei dipendenti del settore edile ex L. n. 427 del 1975 riguardo ai periodi 05/2015, 06/2015, 10/2015 e 11/2015, peraltro per una cifra irrisoria rispetto all'importo dei contributi richiesto con l'avviso di addebito.

12. Peraltro, in questa sede non può non essere considerato che il Consorzio ha dimostrato che alla data di trasmissione dell'invito, pervenuto in data 22.3.2018 tramite PEC non riconoscibile quale effettivo invito a regolarizzare, era in una situazione di evidente credito rispetto all'INPS, per somme di gran lunga superiori a quelle richieste con tale invito.

13. Vi erano state, infatti, diverse note di rettifica via via comunicate dall'INPS per gli anni 2016, 2017 e 2018 e non è contestato che il Consorzio alla data di notifica dell'invito a regolarizzare del 22.3.2018 aveva già versato all'INPS somme in eccesso su quelle stesse posizioni contributive relative ai dipendenti stabilizzati. Ciò può avere oggettivamente indotto in errore la società opponente, della quale va tutelato il legittimo affidamento.

14. I contrasti giurisprudenziali in materia costituiscono ragione sufficiente per addivenire all'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale in composizione monocratica, definitivamente pronunciando sulle domande proposte, così provvede:

- *Annulla l'avviso di addebito impugnato;*
- *Compensa tra le parti le spese di lite.*
- *Così deciso in Roma, il 15 aprile 2021.*
- *Depositata in Cancelleria il 9 settembre 2021.*

Altre sentenze utili:

📌 Corte di Cassazione, ordinanza 30 settembre 2021, n. 26512

Le erogazioni liberali, percepite in relazione all'attività lavorativa, tra cui le mance, rientrano nella nozione di reddito dell'art. 51 del d.P.R. n. 917/1986 (diversa e più ampia di quella di retribuzione) e sono soggette a

tassazione. Non è estendibile ad altre ipotesi, con interpretazione analogica, la disciplina per le mance dei croupiers (per cui è prevista una deduzione forfettaria del 25%).

📌 Corte di Cassazione, ordinanza 10 settembre 2021, n. 24510

Nella controversia in cui si deve decidere anche l'ammontare del trattamento di fine rapporto spettante al lavoratore, è ammissibile la prova testimoniale che il lavoratore ha articolato per dimostrare di aver percepito una parte della retribuzione fuori dalla busta paga laddove nel capitolo

si indicano, oltre che i nomi dei testimoni da escutere, le circostanze di tempo e di luogo in cui gli importi in nero sarebbero stati percepiti con il relativo ammontare, dovendosi ritenere che i fatti in essa riportati, se confermati dai testi, avrebbero determinato un diverso convincimento del giudice.

📌 Corte di Cassazione, ordinanza 19 agosto 2021, n. 23143

Ogni attività oggettivamente configurabile come di lavoro subordinato si presume effettuata a titolo oneroso, salva la prova che la stessa sia caratterizzata da gratuità. La prova deve consistere nell'accertamento

di particolari circostanze che giustifichino la causa gratuita senza che sia sufficiente la semplice dimostrazione che il lavoratore si riprometta di ricavare dalla prestazione gratuita un vantaggio futuro e non pecuniario.

📌 Tribunale di Firenze, decreto 20 settembre 2021

Costituisce condotta antisindacale la violazione degli obblighi informativi imposti dall'art. 9 del CCNL Metalmeccanici, che dispone che, prima di avviare le procedure per il licenziamento collettivo, il datore di lavoro deve informare preventivamente il sindacato

sull'andamento dell'azienda. Inoltre, nel caso in questione, l'obbligo di informazione preventiva risulta espressamente pattuito nell'accordo aziendale GKN, firmato in data 9 luglio 2020.

Ciò perchè, così agendo, non si offre al sindacato la possibilità esercitare al meglio le proprie funzioni. Non costituisce invece condotta antisindacale il mancato rispetto di un "avviso comune" che sollecita l'utilizzo di ammortizzatori sociali in quanto atto non idoneo a far sorgere obblighi coercibili in capo al datore di lavoro.

Argomenti

-  *Quesito 1*
Recupero Benefici Contributivi– DURC P. 58
-  *Quesito 2*
Periodo di comporto - CCNL Studi Professionali. P. 60
-  Inviaci i tuoi quesiti P. 62

Quesiti

Quesito 1

Recupero Benefici Contributivi– DURC

Ho un paio di aziende che, dopo aver usufruito interamente dello sgravio triennale (legge n. 190/2014), hanno poi successivamente subito il recupero totale da parte dell'INPS di tutti i benefici contributivi usufruiti causa DURC negativo per alcuni mesi del 2015 attraverso note di rettifica. La mancanza da parte dell'azienda consisteva, in piccole somme non pagate per premio INAIL in un caso, e contributi INPS omessi nel secondo caso, ma comunque sempre cifre piuttosto basse che, però, a seguito dell'invito a regolarizzare richiesto via PEC non erano state regolarizzate nei termini richiesti. Successivamente, nel giro di poco tempo, le aziende avevano provveduto a regolarizzare. L'INPS comunque nonostante le scoperture minime e il breve tempo di Durc negativo ha proceduto al recupero totale dello sgravio triennale usufruito.

Gli importi richiesti a questo punto sono arrivati in cartella esattoriale e in un caso è stata chiesta la dilazione, che l'azienda sta pagando, mentre nell'altro caso non è stato pagato, per ora, l'importo della cartella esattoriale.

Cosa possiamo fare? Può essere contestato il comportamento dell'INPS con il conseguente recupero contributivo? E possono essere richieste a rimborso le somme già pagate o può essere richiesto lo sgravio delle cartelle emesse e non ancora pagate?

Si rileva, sul punto, che se è vero che, ai sensi dell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006, i benefici contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte del datore di lavoro, del DURC positivo, è altrettanto vero che l'eventuale assenza di tale documento determina il mancato godimento dei benefici solo per il relativo periodo, non potendo – al contrario – comportare un indebito quanto illegittimo recupero dei periodi precedenti già goduti-in costanza di valido DURC- da parte degli Istituti.

In questo senso depone non solo il tenore letterale della norma sopra citata, ma anche la circolare n. 3/2017 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, l'Interpello del Ministero del Lavoro n. 33 dell'11 dicembre 2013, oltre alla più recente giurisprudenza (per tutte, si veda Tribunale di Chieti, sentenza 3 novembre 2020, n. 276, oltre alla recentissima pronuncia del Giudice del Lavoro di Roma del 9 settembre 2021).

Sotto questo profilo, dunque, sulla base di quanto da Voi indicatoci, la condotta dell'INPS non parrebbe essere stata legittima.

Quanto, invece, alla possibilità di rimborso delle somme già corrisposte a seguito del recupero dell'INPS, evidenziamo come le cartelle esattoriali, laddove non opposte entro i termini di legge (40 giorni dalla notifica), divengano definitive e, dunque, incontrovertibili con effetti analoghi al giudicato.

Ciò premesso, da quanto riferitoci, rileviamo che per la Società che ha già chiesto la dilazione e sta, ormai, terminando i pagamenti, non parrebbero esservi possibilità di ottenere alcun rimborso, essendo evidentemente già decorsi i termini utili per l'opposizione della relativa cartella (e atteso che con l'adesione alla rateizzazione si rinuncia a ricorrere).

Per l'altra Società, invece, evidenziamo come, dalla Vostra richiesta, non sia dato comprendere quando sia stata notificato l'avviso di addebito INPS. Trattasi di un'informazione di fondamentale importanza, posto che, se non fossero ancora decorsi i 40 giorni utili per impugnare, vi potrebbe semmai essere la possibilità di proporre opposizione.

Quesito 2

Periodo di comportamento - CCNL Studi Professionali.

Vorrei chiedere il vostro parere in merito all'ulteriore periodo di comportamento pari a 90 giorni previsto dal CCNL Studi Professionali per malati con gravi patologie (nel caso malato oncologico) e precisamente se anche in questi 90 giorni ulteriori, secondo voi, è previsto lo slittamento (e di conseguenza pagamento c/azienda?) delle giornate in caso di ricovero in day hospital per terapie salvavita. Quindi per ipotesi se vi fossero 10 giorni di ricovero in day hospital le giornate a carico azienda sarebbero 100? È obbligatorio per il datore di lavoro far godere al lavoratore gli ulteriori 30 giorni previsti per le giornate di terapia in caso di dipendente con % invalidità prevista? Preciso che il dipendente non ha richiesto aspettativa come indicato dal CCNL.

La legge e la contrattazione collettiva, a tutela del lavoratore colpito da malattia di particolare gravità, possono prevedere l'obbligo per il datore di conservare il posto di lavoro per periodi di tempo eccedenti il limite massimo del comportamento.

Nel caso di specie, la disciplina del periodo di comportamento è correttamente individuata dalla richiedente nell'art. 103 del CCNL Studi Professionali, sottoscritto da Confprofessioni, Filcams-Cgil, FISASCAT-CISL e Uiltucs-UIL, decorrente dal 1/04/2015.

Tale disposizione individua il periodo di comportamento nel limite di 180 giorni, decorrenti dal giorno di inizio di malattia e calcolato, comunque, cumulando nell'anno solare i periodi di malattia inferiori a suddetti 180 giorni.

Si precisa, che ai fini del calcolo per la determinazione del periodo di comportamento, per anno solare si intende un periodo di 365 giorni partendo a ritroso dell'ultimo evento morboso.

All'art. 103 è, poi, prevista un'aggiunta di 90 giorni a tale periodo per ciò che concerne *“le assenze dovute a patologie oncologiche di rilevante gravità, ictus o sclerosi multipla gravemente invalidanti, distrofia muscolare, morbo di Cooley ovvero periodi di degenza ospedaliera determinati da trapianti chirurgici di organi vitali”*.

Inoltre, la norma specifica che: “le giornate di day hospital e quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita come la chemioterapia o l'emodialisi non sono computati ai fini della determinazione del suddetto periodo di comporta”.

Il richiedente domanda se le giornate in day hospital per terapie salvavita sono da escludere dal periodo di comporta complessivo, comprendente anche i 90 giorni aggiuntivi.

A giudizio di chi scrive, tali giornate esulano dal conteggio del periodo di comporta, sia che esso sia fissato nel limite ordinario (180 giorni), sia che esso venga ampliato (180 giorni più 90 giorni ulteriori). A tale conclusione si perviene riscontrando due elementi che emergono dalla lettura dell'art. 103.

Il primo è rappresentato dal fatto che le parti non hanno individuato nessun divieto di cumulo o fissato limitazioni alla fruizione degli ulteriori 90 giorni.

Il secondo elemento è che il riferimento all'esclusione delle giornate in day hospital e per quelle usufruite per la somministrazione di terapie salvavita è collocato successivamente al comma che dispone il periodo degli ulteriori 90 giorni.

Dunque, quando le parti si riferiscono al *“suddetto periodo di comporta”* sembrano riferirsi all'intero periodo sopra delineato, senza alcuna distinzione tra le due ipotesi.

Nell'esempio prospettato, dunque, le 10 giornate di ricovero per terapie salvavita si sommano alle 90 giornate aggiuntive sopra richiamate (*rectius* le 10 giornate vengono escluse dal conteggio dei 90 giorni), con relativo pagamento a carico dell'azienda. Anche con riferimento all'art. 104, disciplinante il trattamento economico relativo alla malattia, non si rilevano indicazioni diverse da tale interpretazione.

Quanto all'ultimo interrogativo, se il richiedente si riferisce al congedo straordinario per cure per gli invalidi di cui all'art. 7 del d.lgs. n. 119/2011 (durata massima 30 giorni all'anno), se il dipendente che fa domanda è in possesso dei requisiti di legge (in particolare la riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 50%) e fornisce tutta la documentazione necessaria, esso va accordato (Cfr. Interpello Ministero del Lavoro n. 10/2013). Anche tale congedo non va computato nel periodo di comporta.

La sezione quesiti di www.ancl.it è in via di implementazione.

*Nel frattempo puoi inviarci il tuo
a quesito all'indirizzo*

anclseg@anclsu.com

Il servizio quesiti offre la possibilità, in maniera del tutto gratuita, agli associati ANCL di chiedere **chiarimenti o pareri agli esperti del Centro Studi Nazionale** in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale, diritto tributario, diritto sindacale, relazioni industriali, gestione delle risorse umane e ogni altra materia di interesse professionale per i Consulenti del Lavoro.

Attraverso la sua **rete di professionisti**, radicata in tutto il territorio nazionale, il Centro Studi affiderà la trattazione del quesito all'esperto della materia oggetto della richiesta.

Le **modalità e i tempi di risposta** possono variare in relazione alla quantità di quesiti pervenuti, alla disponibilità degli esperti, alle tematiche trattate (saranno privilegiate quelle di maggiore interesse per la globalità degli iscritti), al grado di complessità della fattispecie.

Si invita ad utilizzare il servizio esclusivamente per risolvere dubbi concernenti **questioni normative, contrattuali, amministrative, giurisprudenziali o procedurali**.

Il Centro Studi si riserva la possibilità di non prendere in carico quesiti che non rispettino le modalità di richiesta del servizio, che non siano concernenti finalità professionali o che non riguardino tematiche di interesse per la globalità degli associati.

L'elaborazione della risposta è fornita **nell'interesse dell'iscritto sulla base del quadro normativo, giurisprudenziale e della prassi amministrativa relativi al tempo in cui il quesito è stato posto**.

La risposta fornita, in ogni caso, non rappresenta una consulenza professionale e non è opponibile ai terzi.

L'associato può decidere di seguire i consigli contenuti nel parere fornito nella piena autonomia professionale.

Bacheca

E' in partenza la seconda edizione del

/// corso "Esperto in smart working e consulenza alle imprese" valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria (17 Crediti).

corso, dal taglio pratico e operativo, si pone l'obiettivo di aiutare il Consulente del Lavoro a capire come organizzare,

regolamentare e contrattualizzare il lavoro agile nelle aziende ed ampliare i servizi offerti ai propri clienti realizzando una consulenza mirata alla strutturazione effettivamente agile, efficace e personalizzata per l'azienda e diventare, quindi, **esperto in smart working!**

È attiva la

/// convenzione tra l'ANCL e l'Università Degli Studi Guglielmo Marconi

che riconosce uno sconto del 20% ai Consulenti del lavoro iscritti all'ANCL che vogliano frequentare i seguenti corsi di laurea e di laurea Magistrale.

È attiva la

/// Convenzione tra l'ANCL e Varius Rent

per Consulenza e Noleggio per Autoveicoli a Lungo Termine, scarica il volantino del mese.

/// ***Siglato accordo di
collaborazione tra ANCL e
FederTerziario.***

/// ***Registrazione del webinar
ANCL, tenutosi il giorno 26
ottobre 2021.***

dalle ore 13 alle ore 14, dal titolo "Edilizia:
congruità della manodopera".

Relatrice dell'evento: Francesca Bravi,
Consulente del Lavoro in Milano, Consigliera
Nazionale ANCL e referente ANCL Nazionale
per la commissione C.N.C.E.

/// ***Registrazione del webinar
ANCL, tenutosi il giorno 21
ottobre 2021.***

dalle ore 10 alle ore 11, dal titolo
"Quali ammortizzatori sociali dopo il
31 ottobre 2021?". Relatore: Simone
Baghin Presidente U.P. Vicenza e
Membro del Centro Studi Nazionale
ANCL.

DIRIGENTI E SEDI

CONSIGLIO NAZIONALE

Consiglieri di estrazione congressuale

Balloch Luca, Barella Omar, Battistella Elisabetta, Bernardo Mario, Bertagnin Alessio, Besio Giovanni, Biscarini Paolo, Bonati Luca, Borghi Annalisa, Bortot Lara, Bravi Francesca, Buda Cristian, Burali Bianca Maria, Camassa Stefano, Campo Pietro, Cannati Maria, Cappa Giuseppe, Chini Luca, Cillino Andrea, Ciriello Filomena, Colaianne Annalisa, Colaone Daniele, Colucci Gennaro, Comi Raffaele, Costanzo Massimiliano, Crimi Stella, Cugini Cristina, De Santis Rita Amelia, Della Rosa Laura, Donati Francesca, Flagella Marco, Frati Furio Faimo, Fratini Matteo, Furlan Debora, Gatto Maria Elisena, Izzo Alfonso, Laiolo Massimo, Lamberti Zanardi Alessandra, Maffiotti Manuela, Maltese Leonardo, Manca Fabrizio, Manzati Silvia, Marchioni Paola, Martini Luigi, Marziali Elisabetta, Nalini Augusto, Pascazio Leonardo, Pellicci Stefano, Peterlini Antonella, Raffin Anna, Rapisarda Alessandro, Ricciardi Gaetano, Sandiano Secondo, Sante Pierpaolo, Solomita Fabrizio, Spalletti Antonella, Stella Antonio, Tessenda Maurizio, Trettaccone Nora, Tura Francesco, Vannicola Enrico, Venanzi Sergio, Zambon Enio.

EX PRESIDENTI ED EX SEGRETARI GENERALI NAZIONALI CONSIGLIERI NAZIONALI DI DIRITTO

De Lorenzis Roberto, Dolli Franco, Innocenti Giuseppe,
Longobardi, Francesco, Perini Gabriella.



PRESIDENTI CONSIGLI REGIONALI ANCL

Scarpone Lucia (Abruzzo), Scarfone Beniamino (Calabria), Damiani Stefania (Campania), Piscaglia Luca (Emilia Romagna), Piccinin Mirella (Friuli Venezia Giulia), Cirilli Gabriele (Lazio), Schenone Luigi (Liguria), Fortuna Andrea (Lombardia), Romanelli Giuseppina (Marche), Filippi Nicola (Piemonte), Baldari Crocifisso (Puglia), Cogotti Maria Paola (Sardegna), Patinella Gaspare (Sicilia), Azzini Alberto (Toscana), Cruciani Giovanni (Umbria), Degan Marco (Veneto), Fratini Matteo (Aosta), Colaone Manuel (Bolzano), Paoli Fabiano (Trento).

Editore

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Via Cristoforo Colombo, sc. B, 10° piano - 00145 Roma

Presidente Nazionale e Coordinatore del Centro Studi

Dario MONTANARO

Responsabile operativo Centro Studi

Francesco LOMBARDO

Registrato presso il Tribunale Civile di Roma – sezione Stampa al n. 371/2009



Per suggerimenti

su contenuti e temi da trattare invia una mail a:

ilconsulente1081@anclsu.com

Per restare sempre informato

su attività, approfondimenti, seminari e tanto altro vai su:

www.ancl.it

Il prossimo numero

de Il ConsulenteMilleottantuno lo trovi qui:

<https://www.ancl.it/consulente-milleottantuno>





{ Il Consulente }
milleottantuno