



CIRCOLARE N. 15/2019

[Settembre 2019]

REDDITO DI CITTADINANZA

(Ministero del Lavoro, Decreto 23.07.2019 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 8 del 24.07.2019 – INPS, Circolare n. 104 del 19.07.2019)

Segnaliamo alcuni interventi in relazione al Reddito Di Cittadinanza:

Ministero del lavoro: ha approvato le linee guida per la definizione dei Patti per l' Inclusionione Sociale.

Ispettorato Nazionale del Lavoro: ha fornito indicazioni al proprio personale ispettivo per le attività di controllo successive alla concessione del RDC, con particolare riferimento all'accertamento dello svolgimento di prestazioni di lavoro "in nero".

Ferme restando le sanzioni penali previste per i percettori del RDC, viene ribadito l' aumento del 20% degli importi della c.d. maxisanzione per l' impiego di lavoratori "in nero" e la non diffidabilità dell'illecito.

Inoltre, essendo possibile l'assunzione del lavoratore che fruisce il RDC, ai fini della revoca del provvedimento di sospensione dell'attività, il datore di lavoro dovrà procedere alla regolarizzazione amministrativa e contributiva del periodo lavorativo "in nero" accertato.

Fattispecie di reato nei confronti dei percettori del RDC: a) chiunque, al fine di ottenere indebitamente il beneficio, rende o utilizza dichiarazioni o documenti falsi o attestanti cose non vere, ovvero omette informazioni dovute (reclusione da due a sei anni, salvo che il fatto non costituisca più grave reato);





di Pramarzoni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40^o
1978

b) omessa comunicazione delle variazioni del reddito o del patrimonio, anche se provenienti da attività irregolari, nonché di altre informazioni dovute e rilevanti ai fini della revoca o della riduzione del beneficio (reclusione da uno a tre anni).

INPS: ha fornito le necessarie istruzioni in merito all' incentivo per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, i beneficiari del RDC.

In particolare, è prevista, in caso di assunzione a tempo pieno e indeterminato del beneficiario del RDC, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) nel limite dell'importo mensile del RDC spettante al lavoratore all'atto dell'assunzione o, comunque, con un tetto mensile di €. 780,00.

La durata dell'incentivo è pari alla differenza tra 18 mensilità e le mensilità già godute dal beneficiario del RDC fino alla data di assunzione, con un minimo pari a cinque mensilità.

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a condizione che il datore di lavoro abbia preliminarmente provveduto a comunicare le disponibilità dei posti vacanti alla piattaforma digitale dedicata al RDC presso l'ANPAL.

In alternativa, nell'eventualità che il percettore del RDC abbia stipulato un patto di formazione, potrà essere riconosciuto, sempre in forma di sgravio contributivo, all'ente di formazione accreditato che ha garantito al lavoratore assunto il percorso formativo o di riqualificazione professionale, in misura pari alla metà del suo importo, con un tetto mensile di 390 euro. L'altra metà dell'incentivo, sempre nel rispetto del tetto mensile di 390 euro, è fruita dal datore di lavoro che assume il beneficiario del RDC. La durata dell'incentivo segue le regole generali, fatto salvo il periodo minimo di fruizione, stabilito, per





questa tipologia di assunzione, in sei mensilità, sia per il datore di lavoro che per l'ente di formazione.

Il diritto agli incentivi è subordinato al rispetto delle seguenti condizioni:

- a. il datore di lavoro che assume realizzi un incremento occupazionale;
- b. rispetto dei principi generali stabiliti per gli incentivi alle assunzioni (art. 31 D.lgs. 150/2015);
- c. possesso del DURC;
- d. rispetto degli altri obblighi di legge e accordi e contratti collettivi di lavoro (nazionali, territoriali e aziendali);
- e. il datore di lavoro risulti in regola con gli obblighi di assunzione previsti dalla L. 68/1999 (c.d. collocamento obbligatorio);
- f. rispetto del regime *de minimis*.

Nell'eventualità che il lavoratore beneficiario del RDC si dimetta per giusta causa oppure venga licenziato a) durante il periodo di prova; b) al termine del periodo di apprendistato oppure c) nei trentasei mesi successivi all'assunzione, il datore di lavoro è tenuto alla restituzione dell'incentivo fruito con l'applicazione delle sanzioni civili (tasso ufficiale di riferimento maggiorato di 5,5 punti percentuali in ragione di anno).

La restituzione dell'incentivo fruito non opera nel caso in cui il licenziamento avvenga per giusta causa o per giustificato motivo.

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Viceversa, l'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della pubblica amministrazione.





In considerazione del fatto che risultano agevolati soli rapporti di lavoro a tempo pieno e indeterminato saranno, tra l'altro, escluse dal beneficio le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale e di lavoratori domestici (seppure effettuate a tempo pieno e indeterminato).

Viceversa, lo sgravio è riconosciuto nei confronti dei contratti di apprendistato e dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati sia a scopo di somministrazione che in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

Si ricorda, inoltre, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione del rapporto di lavoro o di somministrazione incentivato produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare e la durata del beneficio spettante, il datore di lavoro dovrà inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line appositamente predisposto dall'Istituto sul proprio sito internet, una domanda di ammissione all'agevolazione

L'Istituto, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali:

- calcolerà l'ammontare e la durata del beneficio spettante in base alle informazioni sul reddito di cittadinanza in suo possesso e in base all'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro e del lavoratore dichiarati nella richiesta;
- consulterà il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro vi sia possibilità di riconoscere aiuti *de minimis*;
- fornirà l'eventuale riscontro di accoglimento della domanda con elaborazione del relativo piano di fruizione.





REGOLE PER LO STATO DI DISOCCUPAZIONE

(ANPAL, Circolare n. 1 del 23.07.2019)

L' ANPAL, una volta acquisito il parere del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, ha fornito le prime indicazioni operative in merito allo stato di disoccupazione a seguito delle innovazioni introdotte dal d.l. 28 gennaio 2019, n. 4 (Reddito di Cittadinanza)

Sono in stato di disoccupazione i soggetti che rilasciano la Dichiarazione Immediata Disponibilità (DID) e che, *alternativamente*, soddisfino uno dei seguenti requisiti:

- non svolgono attività lavorativa di tipo subordinato o autonomo;
- sono lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al D.P.R. n. 917/1986.

Nel caso del lavoro dipendente, tale reddito è quantificabile, alla luce della normativa vigente, in € 8.145 annui; mentre lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata superiore a sei mesi. Pertanto, decorsi i 180 giorni continuativi dall'inizio dell'attività lavorativa, se il contratto di lavoro è ancora in vigore, l'interessato decade dallo stato di disoccupazione se la retribuzione prospettica annua è superiore ai 8.145 €.

Nel caso del lavoro autonomo, tale reddito è quantificabile, alla luce della normativa vigente, in € 4.800 annui.

Fanno tuttavia eccezione i redditi derivanti da attività di lavoro autonomo che, ai sensi del TUIR, sono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, per i quali il limite ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione è di € 8.145 annui (es: compensi percepiti dai lavoratori soci delle cooperative anche se con rapporto di lavoro autonomo, redditi percepiti in relazione agli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.).





di Pramarzoni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40^o
1978

Nel caso di più attività lavorative di diversa tipologia (autonome, parasubordinate, subordinate, occasionali), tale reddito è quantificabile, alla luce della normativa vigente, in € 8.145 annui.

Pertanto, il lavoratore che, nello svolgimento delle suddette attività, superi tale limite di reddito nell'anno, perde lo stato di disoccupazione.

Durata della disoccupazione: la durata della disoccupazione si computa in giorni, a decorrere da quello di rilascio della DID e, ai fini del calcolo dell'anzianità di disoccupazione sono conteggiati tutti i giorni di validità della DID con l'eccezione di quelli di sospensione (si considerano in stato di sospensione il giorno iniziale ed il giorno finale di un rapporto di lavoro).

Entrata in vigore: le nuove disposizioni si applicano a decorrere dal 30 marzo 2019. Conseguentemente verranno in rilievo, ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione, i soli contratti di lavoro e le attività di lavoro autonomo iniziati successivamente alla data del 29 marzo 2019.

CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASpI PER I RINNOVI DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO (INPS, Circolare n. 121 del 06.09.2019)

L'INPS ha fornito le istruzioni per la gestione degli adempimenti informativi e finanziari relativamente all'aumento, previsto dal c.d. decreto dignità, del contributo addizionale dovuto a finanziamento della NASpI, per ciascun rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato.

Ambito di applicazione e decorrenza: l'aumento del contributo addizionale dello 0,5% è dovuto dai datori di lavoro per ciascun rinnovo di ogni tipologia di contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, intervenuti dal 14.07.2018.

L'aumento in esame opera anche nei casi in cui lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore ovvero





di Pramarzoni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40°
1978-2018

nell'ipotesi inversa si proceda ad un contratto di somministrazione dopo un contratto a termine.

Diversamente, nell'ipotesi in cui le parti abbiano stipulato un primo contratto privo di causale (in quanto di durata inferiore a 12 mesi) e successivamente lo abbiano prolungato oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale, si configura una proroga e non un rinnovo: pertanto, l'incremento del contributo addizionale non è dovuto.

Restano esclusi dall'applicazione dell'incremento del contributo addizionale i contratti:

- degli operai agricoli;
- dei lavoratori assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro;
- stagionali;
- di apprendistato;
- di lavoro domestico;
- stipulati dalle pubbliche amministrazioni;
- di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how* e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da: università private, incluse le filiazioni di università straniere; istituti pubblici di ricerca; società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ed enti privati di ricerca.

Misura dell'aumento del contributo addizionale: 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato intervenuto dopo il 14.07.2018.

Ad esempio, nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga rinnovato per tre volte, il datore di lavoro interessato dovrà corrispondere il contributo addizionale secondo le seguenti misure:

contratto originario: 1,4%;

1° rinnovo: 1.9% (1,4% + 0,5%);

2° rinnovo: 2.4% (1,9% + 0,5%);





di Pramarzoni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40^o
1978-2018

3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%).

Condizioni per la restituzione: laddove ricorrano i presupposti per la restituzione del contributo addizionale la stessa comprenderà anche l'aumento del contributo addizionale in esame.

La suddetta restituzione opera in caso di trasformazione a tempo indeterminato del contratto a tempo determinato oppure in caso di assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 15095 del 11.06.2019, 17668 del 05.07.2019, 18172 del 10.07.2019 e 18176 del 10.07.2018)



Come consuetudine, seguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- seppure deve convenirsi, in base al principio secondo cui il licenziamento per superamento del comportamento non può assimilarsi ad un licenziamento disciplinare con i connessi obblighi in tema di specificità ab origine della contestazione, che il datore di lavoro non è tenuto a specificare i giorni di assenza di malattia, salva esplicita richiesta del lavoratore, tuttavia, una volta indicate le assenze nella lettera di licenziamento, esse non possono essere poi modificate dal datore di lavoro;
- la responsabilità dell'imprenditore per la mancata adozione delle misure idonee a tutelare l'integrità fisica del lavoratore discende o da norme specifiche o, nell'ipotesi in cui esse non siano rinvenibili, dalla norma di ordine generale di cui all' art. 2087 c.c., costituente norma di chiusura



del sistema antinfortunistico estensibile a situazioni ed ipotesi non ancora espressamente considerate e valutate dal legislatore al momento della sua formulazione e che impone all'imprenditore l'obbligo di adottare nell'esercizio dell'impresa tutte le misure che, avuto riguardo alla particolarità del lavoro in concreto svolto dai dipendenti, siano necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori;

- in materia di licenziamento disciplinare, il principio dell'immediatezza della contestazione mira, da un lato, ad assicurare al lavoratore incolpato il diritto di difesa nella sua effettività, così da consentirgli il pronto allestimento del materiale difensivo per poter contrastare più efficacemente il contenuto degli addebiti, e, dall'altro, a tutelare il legittimo affidamento del prestatore sulla mancanza di connotazioni disciplinari del fatto incriminabile; con la conseguenza che, ove la contestazione sia tardiva, si realizza una preclusione all'esercizio del relativo potere e l'invalidità della sanzione irrogata. Costituisce d'altro canto, orientamento condiviso e consolidato della Corte di Cassazione quello secondo il quale il concetto di tempestività della contestazione deve essere inteso in senso relativo, potendo essere compatibile con un intervallo necessario, in relazione al caso concreto e alla complessità dell'organizzazione del datore di lavoro, per un adeguato accertamento e una precisa valutazione dei fatti.

Inoltre, la giusta causa di licenziamento deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro e, in particolare, dell'elemento fiduciario, dovendo il giudice valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi e all'intensità del profilo intenzionale; dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, per stabilire se la lesione dell'elemento fiduciario, su cui si basa la collaborazione del

prestatore di lavoro, sia tale, in concreto, da giustificare la massima sanzione disciplinare;

- il diritto di critica risulta legittimante esercitabile dal dipendente nei limiti della continenza e della veridicità dei fatti menzionati; assumendo rilievo l'esposizione veritiera e corretta di un fatto nell'esercizio del diritto di manifestazione del pensiero, sia dal punto di vista sostanziale che formale.

In particolare, sotto il primo profilo, i fatti narrati devono appunto corrispondere alla verità, sia pure non assoluta ma soggettiva e, sotto il secondo, l'esposizione dei fatti deve avvenire in modo misurato, cioè deve essere contenuta negli spazi strettamente necessari all'esercizio del diritto di critica.

Tali limiti debbono essere valutati con particolare rigore laddove la critica sia avanzata nell'ambito di una azione sindacale.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 25.07.2019)

allo 0,00%. Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15 giugno 2019 al 14 luglio 2019 e dal 15 luglio 2019 al 14 agosto 2019.

I coefficienti sono rispettivamente pari a 1,190744% e a 1,315744%.



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40^o
1978
2018

Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti

IN FEDE

Sassuolo, li 18.09.2019

All' interno del sito internet www.st-erre.it è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

