

GUIDA PRATICA PREVIDENZIALE

La consulenza pensionistica

Previdenza pubblica e privata

Benefici pensionistici e prestazioni per i lavoratori con invalidità –parte I

di Francesco Baldassari 2

Lavoratori all'estero e pensione: il versamento dei contributi

di Rosa Maria Morrone 9

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Risvolti pensionistici degli ammortizzatori sociali ai tempi del COVID-19: la Cig, la NASpl e le indennità prive di contribuzione

di Pietro Gremigni 18

Cessazione del rapporto di lavoro e prestazioni assistenziali: dalla NASpl, passando per il Rdc, fino al Rem

di Francesca Bicicchi 28

Contribuzione previdenziale e assistenziale

Responsabilità contributiva degli appalti: il versamento dei contributi. Teoria e pratica

di Francesco Natalini 39

Inquadramento contributivo e previdenziale

di Luca Caratti 53

Guida pratica previdenziale n. 2/2020

Benefici pensionistici e prestazioni per i lavoratori con invalidità – parte I

di Francesco Baldassari – patronato Inca Cgil

Nel nostro ordinamento la protezione dell'invalidità trova un fondamento diretto negli articoli 3 e 38, Costituzione. La tutela sostanziale dell'invalidità si concretizza in una molteplicità di interventi, che, nel tempo, hanno allargato il proprio ombrello protettivo a tutte le forme di invalidità riconosciuta, qualunque siano la causa o le origini. Nel testo che segue proveremo ad offrire, a scopo puramente orientativo e senza alcuna pretesa di esaustività, un panorama quanto più inclusivo delle prestazioni e dei benefici riconosciuti ai soggetti invalidi dal nostro ordinamento previdenziale.

Quale invalidità: gli interventi assistenziali e gli interventi previdenziali

La lettura dell'articolo 38, Costituzione, ci ricorda che ogni cittadino inabile al lavoro, se sprovvisto di mezzi necessari per vivere, ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. Questa previsione programmatica, unitamente al dispositivo contenuto nel secondo comma dell'articolo 3 della Carta, impegna lo Stato a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona, anche quando le condizioni di partenza siano di evidente svantaggio sociale.

Il secondo comma dell'articolo 38 introduce, invece, i principi cardine della sicurezza sociale, assicurando “mezzi adeguati” alle loro esigenze di vita in favore dei lavoratori che si dovessero trovare in uno stato di bisogno: tale “assicurazione previdenziale” è garantita anche in caso di invalidità.

Dal paradigma costituzionale appena richiamato hanno preso forma, nella storia della previdenza e dell'assistenza sociale, numerosi interventi legislativi che hanno avuto lo scopo di costruire una tutela effettiva verso i lavoratori e i cittadini inabili, riducendone lo svantaggio sociale originario o sopravvenuto.

Gli interventi di natura assistenziale

Tra gli interventi di natura assistenziale finalizzati alla tutela dei cittadini inabili al lavoro ricordiamo:

1. le prestazioni economiche per gli invalidi civili (pensione di invalidità, assegno mensile di assistenza, indennità mensile di frequenza, indennità di accompagnamento);

2. le prestazioni economiche per i ciechi civili (pensione ai ciechi assoluti, indennità d'accompagnamento, pensione ai ciechi ventesimisti, indennità speciale per ciechi parziali);
3. le prestazioni economiche per i sordi (pensione a favore dei sordi, indennità di comunicazione).

La pensione di invalidità civile

La pensione di inabilità è concessa ai mutilati e invalidi civili¹ di età compresa tra i 18 e i 67 anni riconosciuti invalidi al 100%, nei confronti dei quali sia stata riconosciuta un'inabilità lavorativa totale e permanente.

È, inoltre, richiesto che gli interessati si trovino in stato di bisogno economico, siano cittadini italiani o dell'Unione Europea o cittadini stranieri residenti in Italia con un regolare permesso di soggiorno, della durata di almeno un anno² o, in base alla legislazione attualmente in vigore, in possesso del permesso di soggiorno CE per soggiornanti di lungo periodo.

Nella tabella che segue riportiamo in uno schema i requisiti di accesso e la misura dei trattamenti per l'anno 2020³:

| Invalidi civili totali | | | |
|------------------------|--|--------------------|---|
| Anno | Requisiti reddituali: limite reddito annuo personale | Requisiti sanitari | Misura del trattamento mensile corrisposto per 13 mensilità |
| 2020 | € 16.982,49 | Invalidità al 100% | € 286,81 |

Per la determinazione del reddito si deve considerare esclusivamente l'imponibile Irpef, con l'accortezza di ricordare che il reddito da considerare è quello individuale ovvero posseduto dal solo richiedente, anche se coniugato⁴, ed è riferito all'anno in corso in fase di prima liquidazione e all'anno precedente nel caso di prestazioni già esistenti. Fa eccezione il reddito prelevato dal casellario pensioni, per il quale si fa riferimento a quello dell'anno in corso⁵.

L'assegno mensile di assistenza

Si tratta di una prestazione economica rivolta agli invalidi civili parziali che hanno un'età compresa tra i 18 e i 67 anni, con una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 74 e il 99%.

¹ L'articolo 2, L. 118/1971, definisce invalidi civili i cittadini affetti da minorazioni psico-fisiche congenite o acquisite, non dipendenti da cause di guerra, di servizio o di lavoro, che hanno subito una riduzione della capacità lavorativa non inferiore a 1/3 o, se minori di 18 anni, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età. Cfr. Invalidità Civile www.italuil.it.

² Cfr. Prestazioni economiche per mutilati e invalidi civili, www.inca.it.

³ Cfr. Inps, [circolare n. 147/2019](http://www.inps.it/circolare_n_147/2019).

⁴ Con l'articolo 10, commi 5 e 6, D.L. 76/2013, il Legislatore pone fine all'annosa questione giurisprudenziale della rilevanza dei redditi del coniuge.

⁵ Cfr. articolo 13, comma 6, L. 122/2010.

Nella tabella che segue riportiamo in uno schema i requisiti di accesso e la misura dei trattamenti per l'anno 2020⁶ :

| Invalidi civili parziali | | | |
|--------------------------|--|------------------------|---|
| Anno | Requisiti reddituali: limite reddito annuo personale | Requisiti sanitari | Misura del trattamento mensile corrisposto per 13 mensilità |
| 2020 | € 4.926,35 | Invalità dal 74 al 99% | € 286,81 |

L'indennità mensile di frequenza⁷

È la prestazione economica che spetta agli invalidi civili minori di 18 anni, che frequentino continuamente o periodicamente centri ambulatoriali pubblici o privati convenzionati, specializzati in trattamenti riabilitativi o terapeutici, o scuole pubbliche o private, dall'asilo nido in poi, o centri di formazione professionale⁸.

Dal punto di vista sanitario è necessario che i minori siano stati riconosciuti dalla competente commissione medica in condizione di difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età oppure affetti da ipoacusia superiore a 60 decibel nell'orecchio migliore nelle frequenze di 500, 1000, 2000 hertz.

Nella tabella che segue riportiamo in uno schema i requisiti di accesso e la misura dei trattamenti per l'anno 2020:

| Indennità di Frequenza per minori | | | |
|-----------------------------------|--|---|---|
| Anno | Requisiti reddituali: limite reddito annuo personale | Requisiti sanitari | Misura del trattamento mensile corrisposto per tutta la durata del trattamento ⁹ o della frequenza |
| 2020 | € 4.926,35 | Difficoltà nelle funzioni proprie della loro età o ipoacusia >60 decibel nell'orecchio migliore | € 286,81 |

L'indennità di accompagnamento

È la prestazione erogata al solo titolo della minorazione ovvero svincolata da requisiti reddituali, che spetta agli invalidi civili di qualsiasi età, purché i richiedenti, oltre al riconoscimento

⁶ Cfr. Inps, [circolare n. 147/2019](#).

⁷ Cfr. L. 289/1990.

⁸ Cfr. Prestazioni economiche per mutilati e invalidi civili, www.inca.it.

⁹ Cfr. Inps, messaggio n. 728/2015.

dell'invalidità totale, ovvero alle certificate “*difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età se minori o ultrasessantasettenni*”, siano anche nell'impossibilità di deambulare senza l'aiuto permanente di un accompagnatore oppure di compiere gli atti quotidiani della vita e che, quindi, necessitano di assistenza continua¹⁰.

Nella tabella che segue riportiamo in uno schema i requisiti di accesso e la misura dei trattamenti per l'anno 2020:

| Indennità di accompagnamento ¹¹ | | | |
|--|----------------------|---|---|
| Anno | Requisiti reddituali | Requisiti sanitari | Misura del trattamento mensile corrisposto per 12 mensilità |
| 2020 | Nessuno | <ul style="list-style-type: none">• Invalidità 100%;• impossibilità di deambulare senza accompagnatore;• impossibilità di compiere gli atti quotidiani della vita | € 520,29 |

Le prestazioni dei ciechi civili

Tra le varie categorie di invalidi, i ciechi civili sono stati tra i primi ad avere un intervento legislativo di tutela. Risale al 1948 il primo assegno mensile a loro riconosciuto¹².

Sono considerati ciechi civili i soggetti che, a seguito di visita medica presso la competente Commissione sanitaria, siano riconosciuti affetti da cecità totale o abbiano un residuo visivo non superiore a 1/20 in entrambi gli occhi per causa congenita o contratta non dipendente dalla guerra, da infortunio sul lavoro o dal servizio¹³.

Possono accedere alle prestazioni previste dalla Legge per i ciechi civili i cittadini italiani e dell'Unione Europea residenti nel nostro Paese, nonché gli extracomunitari con soggiorno legale in Italia e titolarità di permesso di soggiorno della durata di almeno un anno¹⁴, se affetti da cecità parziale o totale e in possesso degli ulteriori requisiti richiesti.

¹⁰ Cfr. Prestazioni economiche per mutilati e invalidi civili, www.inca.it.

¹¹ Cfr. L. 18/1980.

¹² Istituito con il D.Lgs. 1047/1947. La pensione è stata istituita dall'articolo 8, L. 66/1962; successivamente è intervenuta la L. 382/1970 (quest'ultima regola la materia ancora oggi).

¹³ Cfr. Ciechi civili, www.inps.it.

¹⁴ Cfr. Prestazioni economiche per ciechi civili, www.inca.it.

In favore dei ciechi assoluti viene erogata anche un'indennità di accompagnamento, indipendentemente dalle condizioni reddituali.

Nella tabella che segue riportiamo in uno schema i requisiti di accesso e la misura dei trattamenti dei ciechi civili per l'anno 2020¹⁵:

| Le prestazioni per i ciechi civili | | | |
|--|--|--------------------------------|---------|
| Tipo prestazione | Requisiti sanitari | Requisiti reddituali | Importo |
| Pensione per ciechi assoluti ricoverati (13 mensilità) | Residuo visivo in entrambi gli occhi pari a 00 | Limite individuale € 16.982,49 | 286,81 |
| Pensione per ciechi assoluti non ricoverati (13 mensilità) | Residuo visivo in entrambi gli occhi pari a 00 | Limite individuale € 16.982,49 | 310,17 |
| Indennità di accompagnamento (12 mensilità) | Essere cieco assoluto | Nessun reddito rilevante | 930,99 |
| Pensione per ciechi parziali o ventesimisti | Residuo visivo non superiore a 1/20 in entrambi gli occhi con eventuale correzione | Limite individuale € 16.982,49 | 286,81 |
| Indennità speciale per ciechi parziali | Residuo visivo non superiore a 1/20 in entrambi gli occhi con eventuale correzione | Nessun reddito rilevante | 212,43 |

Le prestazioni dei sordi

La pensione per i sordi è concessa ai minorati auditivi in un'età compresa tra i 18 e i 67 anni affetti da sordità congenita o acquisita durante l'età evolutiva, che abbia impedito il normale apprendimento del linguaggio parlato. Se sono in possesso degli ulteriori requisiti richiesti, possono accedere alle prestazioni previste dalla Legge¹⁶.

Anche in questo caso, come per gli invalidi civili, la prestazione è concessa ai cittadini italiani e dell'Unione Europea residenti nel nostro Paese, nonché agli extracomunitari con un permesso di soggiorno della durata di almeno un anno.

Nella tabella che segue riportiamo in uno schema i requisiti di accesso e la misura dei trattamenti dei sordi per l'anno 2020:

¹⁵ Cfr. anche Inps, [circolare n. 147/2019](#).

¹⁶ Cfr. L. 381/1970, come modificata dall'articolo 1, L. 95/2006.

| Le prestazioni per i sordi | | | |
|---|--|--------------------------------|---------|
| Tipo prestazione | Requisiti sanitari | Requisiti reddituali | Importo |
| Pensione per i sordi (13 mensilità) | Sordità congenita o acquisita durante l'età evolutiva | Limite individuale € 16.982,49 | 286,81 |
| Indennità di comunicazione (per 12 mensilità) | Ipoacusia pari o superiore a 60 decibel htl nell'orecchio migliore (se di età fino a 12 anni) ovvero superiore a 75 decibel htl nell'orecchio migliore (dopo il 12° anno di età) | Nessun reddito rilevante | 258,00 |

La Corte Costituzionale e l'adeguatezza delle prestazioni degli invalidi e minorati civili

Con la [sentenza n. 152/2020](#), la Corte Costituzionale ristabilisce l'adeguatezza delle prestazioni ai minorati civili¹⁷.

Proprio con riferimento al principio di adeguatezza mutuabile dall'[articolo 38](#), Costituzione, la Consulta, con effetto dal 20 luglio 2020, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'[articolo 38](#), comma 4, L. 448/2001, nella parte in cui, con riferimento agli invalidi civili totali, dispone che l'incremento (al milione) sia concesso "ai soggetti di età pari o superiore a sessanta anni" e non anche "ai soggetti di età superiore a diciotto anni". La modifica è stata apportata a livello normativo attraverso l'articolo 38, comma 4, L. 448/2001, come modificato dall'[articolo 15](#), D.L. 104/2020. Per gli effetti di questo intervento agli invalidi totali, in base alle condizioni economiche, spetta la maggiorazione al "milione" sin dal compimento dei 18 anni e la prestazione da 286,81 euro, per l'anno 2020, diventa di 651,51 euro. Tale incremento è attuato a favore di tutti minorati civili alle condizioni esposte nel seguente schema:

| Diritto alla maggiorazione per le prestazioni assistenziali agli invalidi civili totali, ciechi civili assoluti e sordi (pensioni di inabilità) dopo la sentenza n. 152/2020. Importi e limiti di reddito | | | |
|---|--|--|---|
| Anno | Requisiti reddituali: limite reddito annuo personale | Requisiti reddituali: limite reddito annuo coniugale | Misura del trattamento mensile corrisposto per 13 mensilità |
| 2020 | € 8.469,63 | € 14.447,42 | € 651,51 |

Per il riconoscimento della maggiorazione e del relativo incremento in favore dei soggetti aventi diritto alla pensione di inabilità di cui alla L. 222/1984 dopo le modifiche disposte dalla Corte Costituzionale,

¹⁷ Cfr. Inps, [circolare n. 107/2020](#).

Previdenza pubblica e privata

L'Inps ha fornito le istruzioni sulle presentazioni delle istanze telematiche con [messaggio n. 3647/2020](#), che sono materialmente inviate dagli assicurati o dagli enti di patronato attraverso il portale web Inps nella sezione “Domanda Pensione, Ricostituzione, Ratei, Ecocert, Ape Sociale e Beneficio precoci”; le domande di beneficio che sono state presentate entro il 30 ottobre 2020 consentono la decorrenza dal 1° agosto 2020, a seguito di espressa richiesta nell’istanza. Gli assicurati che presentano la domanda di pensione di inabilità possono chiedere la maggiorazione e l’incremento unitamente alla predetta domanda, selezionando sul pannello “Dichiarazioni, Richieste Aggiuntive, Richieste Prestazioni Accessorie” l’opzione “Chiedo: l’aumento della pensione, oltre il trattamento minimo, per persone disagiate (incremento al 'milione' Legge 448/2001, art. 38) o maggiorazioni sociali”.

Nella seconda parte di questo contributo affronteremo gli interventi del Legislatore sulle prestazioni previdenziali che hanno via via arricchito il panorama delle tutele per i lavoratori invalidi.

Convegni di aggiornamento

Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Convegno di mezza giornata

LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI DOPO L'EMERGENZA COVID-19

11 dicembre 2020
15 dicembre 2020

14.30 - 17.30

ACCEDI AL SITO

Guida pratica previdenziale n. 2/2020

Lavoratori all'estero e pensione: il versamento dei contributi

di Rosa Maria Morrone – funzionario Inps¹

Nel presente contributo viene riportata una descrizione della normativa internazionale di sicurezza sociale, articolata in base alla posizione giuridica dello Stato estero (Stato convenzionato/Stato non convenzionato). Nello specifico, sono descritte la normativa, le procedure e gli adempimenti amministrativi in materia di legislazione applicabile e versamento dei contributi, con riferimento agli Stati non convenzionati, agli Stati che applicano la normativa comunitaria e agli Stati convenzionati in base a una convenzione bilaterale.

L'allargamento, oltre i confini nazionali, degli interessi economici e produttivi delle imprese ha comportato anche una maggiore mobilità dei lavoratori all'estero e ha fortemente influenzato il fenomeno migratorio, che, da caso remoto, è divenuto un momento fisiologico del rapporto di lavoro, specie all'interno di gruppi multinazionali.

La normativa internazionale di sicurezza sociale, contenuta nei Regolamenti comunitari e negli accordi e convenzioni bilaterali - stipulati dall'Italia con alcuni Stati extracomunitari - nasce e si evolve con lo scopo di garantire i diritti di sicurezza sociale e, in particolare, i diritti a pensione ai lavoratori che, per motivi di lavoro, si spostano all'estero.

La garanzia dei diritti di sicurezza sociale del lavoratore all'estero richiede una corretta applicazione delle norme in materia di legislazione applicabile.

La legislazione di sicurezza sociale applicabile e il versamento dei contributi: Stati non convenzionati

Nel caso di lavoratori occupati in uno Stato non legato all'Italia da una convenzione di sicurezza sociale, se si tratta di trasferimento e non di trasferta, il lavoratore deve essere assicurato in Italia in base al regime previsto dalla L. 398/1987².

I contributi per le assicurazioni dovute ai sensi della citata Legge vengono calcolati sulla base di retribuzioni convenzionali fissate, entro il 31 gennaio di ogni anno, per settori omogenei, con

¹ Il presente contributo non esprime la posizione ufficiale dell'Istituto sulle materie trattate e non impegna in alcun modo l'Amministrazione di riferimento dell'autore.

² L'articolo 1, D.L. 317/1987, convertito in L. 398/1987, stabilisce che i lavoratori italiani operanti all'estero, in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi o convenzioni di sicurezza sociale, sono obbligatoriamente iscritti al regime previdenziale italiano per le forme di previdenza e assistenza sociale elencate nel medesimo articolo.

Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, alla luce dei Ccnl di categoria³.

La previsione di retribuzioni convenzionali è dovuta al fatto che, per effetto dell'assenza di una convenzione, che coordini la legislazione nazionale con quella dello stato estero di occupazione, il lavoro svolto nello Stato estero può essere soggetto a una doppia contribuzione: in Italia e nel Paese di occupazione, nel caso in cui la legislazione del Paese estero preveda un sistema previdenziale obbligatorio.

La legislazione di sicurezza sociale applicabile e il versamento dei contributi: Stati che applicano la normativa comunitaria

La normativa comunitaria di sicurezza sociale si applica agli Stati membri dell'Unione Europea, agli Stati See (Islanda, Liechtenstein e Norvegia), per effetto dell'accordo See, e alla Svizzera, in applicazione dell'accordo CH-UE.

Il campo di applicazione materiale dei Regolamenti comunitari comprende tutte le forme di assicurazioni obbligatorie previste dalla legislazione previdenziale italiana⁴.

Le norme riguardanti la determinazione della legislazione applicabile sono riportate negli articoli 11-16, Regolamento CE 883/2004, invece le modalità di applicazione sono descritte negli articoli [14-21](#), Regolamento CE 987/2009.

In materia di legislazione applicabile, il principio di carattere generale, sancito dall'articolo 11, Regolamento (CE) 883/2004, stabilisce che le persone alle quali si applica il Regolamento sono soggette alla legislazione di un singolo Stato membro (c.d. principio di unicità della legislazione applicabile).

Nello specifico, il citato articolo 11 prevede, in generale, che la persona, che esercita un'attività dipendente o autonoma in uno Stato membro, sia soggetta alla legislazione di tale Stato, in applicazione del principio di territorialità (c.d. *lex loci laboris*). Lo stesso articolo prevede, altresì, che in tutti i casi in cui nel Regolamento non sia disposto diversamente, la persona è soggetta alla legislazione dello Stato membro di residenza (c.d. *lex domicilii*).

³ Le retribuzioni convenzionali da prendere a riferimento per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2020 sono riportate nella [circolare Inps n. 15/2020](#).

⁴ Ai sensi dell'articolo 3, Regolamento (CE) 883/2004, la normativa comunitaria si applica alle legislazioni nazionali relative ai settori di sicurezza sociale riguardanti: le prestazioni di malattia; le prestazioni di maternità e paternità assimilate; le prestazioni di invalidità; le prestazioni di vecchiaia; le prestazioni per i superstiti; le prestazioni per infortunio sul lavoro e malattie professionali; gli assegni in caso di morte; le prestazioni di disoccupazione; le prestazioni di pensionamento anticipato; le prestazioni familiari.

Tuttavia, la regolamentazione comunitaria, in determinate e specifiche situazioni, prevede la possibilità di prendere in considerazione criteri diversi dal principio di territorialità. Tali situazioni riguardano, in particolare:

- il distacco temporaneo di lavoratori;
- l'esercizio di attività in 2 o più Stati membri;
- alcune categorie di lavoratori, come i dipendenti pubblici⁵.

Il distacco dei lavoratori

Il Legislatore comunitario, al fine di non ostacolare la libertà di circolazione dei lavoratori e dei prestatori di servizi e per evitare complicazioni amministrative, contrarie agli interessi dei lavoratori, delle imprese e delle Amministrazioni, ha previsto alcune deroghe al principio generale della territorialità della legislazione applicabile.

La deroga più importante riguarda il distacco dei lavoratori, disciplinato dall'articolo 12, Regolamento (CE) 883/2004. In base a tale articolo,

“la persona che esercita un'attività subordinata in uno Stato membro per conto di un datore di lavoro che vi esercita abitualmente le sue attività ed è da questo distaccata, per svolgervi un lavoro per suo conto, in un altro Stato membro rimane soggetta alla legislazione del primo Stato membro”,

a condizione che la durata prevedibile di tale lavoro non superi i 24 mesi. Va premesso che il termine “distacco”, in questo contesto, indica qualsivoglia causa di spostamento oltre i confini nazionali del luogo dove viene resa la prestazione lavorativa, sia in forma di trasferta, sia di trasferimento sia di distacco in senso tecnico ([articolo 30](#), D.Lgs. 276/2003).

Il distacco previdenziale si caratterizza per la sua temporaneità e non deve essere utilizzato per coprire posti di lavoro in modo permanente o per l'esecuzione di contratti di durata indeterminata: per tale ragione, non è ammesso il distacco per lavoratori, inviati in sostituzione di altri lavoratori, che sono giunti al termine del periodo massimo di 24 mesi.

Altri aspetti importanti che caratterizzano questo istituto riguardano il datore di lavoro e il suo legame con il lavoratore e con il territorio dello Stato dove è stabilito.

Il lavoratore deve essere inviato in un altro Stato per svolgere un lavoro per conto del datore di lavoro che lo distacca; deve, perciò, esistere un legame organico tra datore di lavoro e lavoratore distaccato e tale legame deve essere mantenuto per tutto il periodo del distacco.

⁵ i dipendenti pubblici sono sempre soggetti alla legislazione dello Stato in cui ha sede l'Amministrazione da cui dipendono.

La presenza del "legame organico" è riconoscibile dal mantenimento del rapporto di subordinazione con l'impresa distaccante. Pertanto, devono rimanere in capo al datore di lavoro distaccante l'obbligo di corrispondere la retribuzione⁶, il potere di licenziamento e di imporre sanzioni disciplinari nonché il potere di determinare la natura della prestazione, che deve essere realizzata dal lavoratore distaccato⁷. Inoltre, il distacco è ammesso a condizione che il datore di lavoro eserciti abitualmente le sue attività nello Stato dove è stabilito. Pertanto, deve trattarsi di un datore di lavoro che, sul territorio dello Stato membro nel quale ha la propria sede, svolga attività sostanziali diverse dalle mere attività di amministrazione interna. Infatti, nel caso le attività dell'impresa siano limitate alla gestione interna, il distacco non è ammesso. Al fine di valutare l'esistenza di detta condizione, si tiene conto di tutti gli elementi che caratterizzano le attività del datore di lavoro interessato; la valutazione deve fare riferimento alle caratteristiche specifiche di ciascuna impresa e alla natura reale delle attività esercitate.

Le norme in materia di distacco sono applicabili anche ai lavoratori assunti in prospettiva di un loro distacco in un altro Stato membro. In tali casi i Regolamenti richiedono, tuttavia, che il lavoratore distaccato, immediatamente prima dell'inizio del rapporto di lavoro in questione, sia stato soggetto, da almeno un mese, al sistema di sicurezza sociale dello Stato membro nel quale il datore di lavoro è stabilito⁸.

Non è richiesto che il lavoratore abbia lavorato, durante questo periodo, per il datore di lavoro che lo distacca. La condizione è soddisfatta anche nel caso di persona soggetta, anche solo in ragione della sua residenza, al sistema di sicurezza sociale dello Stato d'invio⁹.

Per quanto riguarda il sistema di sicurezza sociale italiano, la condizione si può ritenere rispettata nel caso di persona che risulti iscritta, immediatamente prima del distacco, al Ssn e assicurata, quindi, per le c.d. prestazioni di malattia in natura.

Nei casi in cui il lavoratore distaccato nello Stato di destinazione svolga la sua attività simultaneamente o successivamente in 2 o più imprese, situate nello stesso Stato membro, le norme in materia di distacco restano applicabili, a condizione che, per tutto il periodo di distacco, il lavoro continui ad essere effettuato per conto del datore di lavoro distaccante. In sostanza, quello che rileva è l'esistenza e la continuità del legame organico tra impresa distaccante e lavoratore distaccato.

⁶ Sono fatti salvi eventuali accordi, relativi alle modalità di versamento della retribuzione al lavoratore, conclusi tra il datore di lavoro nello Stato d'invio e l'impresa nello Stato di occupazione,

⁷ Decisione A2 del 12 giugno 2009, della Commissione amministrativa per il coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, riguardante l'interpretazione dell'articolo 12, Regolamento (CE) 883/2004 sulla legislazione applicabile ai lavoratori distaccati e ai lavoratori autonomi che lavorano temporaneamente al di fuori dello Stato di competenza.

⁸ Articolo 14, paragrafo 1, Regolamento (CE) 987/2009.

⁹ Guida pratica: la legislazione applicabile nell'Unione europea (UE), nello Spazio economico europeo (SEE) e in Svizzera, pubblicata dalla Commissione Europea.

Tuttavia, ci sono delle situazioni per le quali non è consentito il distacco e, quindi, le disposizioni dell'articolo 12, paragrafo 1, Regolamento (CE) 883/2004 non si applicano o cessano di essere applicate. Si tratta di casi in cui l'intreccio delle situazioni che si vengono a creare non permette di verificare facilmente la permanenza del legame tra il datore di lavoro e lavoratore distaccato¹⁰.

Laddove non sia possibile applicare le disposizioni in materia di distacco, il lavoratore deve essere assoggettato, in base al principio generale della *lex loci laboris*, alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato di occupazione. In tali ipotesi, gli obblighi relativi al versamento dei contributi devono essere assolti con le modalità e secondo le procedure previste dalla normativa nazionale di tale Stato¹¹.

I Regolamenti comunitari hanno previsto anche, per la persona che esercita abitualmente un'attività lavorativa autonoma, la possibilità di avvalersi delle disposizioni in materia di distacco.

Tuttavia, il distacco di un lavoratore autonomo è possibile solo a condizione che non superi i 24 mesi e che l'attività svolta nello Stato di temporanea occupazione sia "affine" a quella esercitata abitualmente nello Stato dove detto lavoratore è stabilito.

Il lavoratore autonomo deve aver già svolto la sua attività per un certo tempo prima della data di inizio del distacco; inoltre, durante il periodo in cui svolge temporaneamente un'attività in un altro Stato membro, deve continuare a soddisfare nello Stato membro in cui è stabilito i requisiti richiesti per l'esercizio della sua attività, al fine di poterla riprendere al suo ritorno¹². Egli deve, cioè, mantenere tutte le condizioni e gli elementi che, in relazione alla natura dell'attività esercitata, sono indispensabili per la ripresa dell'attività al termine del periodo di distacco.

Anche nel caso di lavoratore autonomo la posizione di lavoratore distaccato deve essere certificata con il documento portatile A1.

Come precisato sopra, in base ai Regolamenti comunitari un periodo di distacco non può superare i 24 mesi. A tale riguardo, però, l'articolo 16, Regolamento (CE) 883/2004, prevede la possibilità che le Autorità competenti di 2 o più Stati membri possano concludere accordi in deroga alle norme relative alla legislazione applicabile, ivi comprese le disposizioni dell'articolo 12 in materia di distacco. Gli accordi conclusi in base all'articolo 16, tuttavia, richiedono il consenso delle Autorità competenti degli Stati membri interessati. La richiesta di eccezione deve essere motivata tenendo presente che, per

¹⁰ Sul punto si veda la decisione A2 della Commissione amministrativa e la Guida pratica citata alla nota precedente.

¹¹ Articolo 21, Regolamento (CE) 987/2009.

¹² Articolo 14, §3, Regolamento (CE) 987/2009.

l'accoglimento della stessa, l'interesse della persona o delle persone interessate rimane il principale criterio da prendere in considerazione.

Gli accordi ai sensi dell'articolo 16 possono anche riguardare situazioni in cui le parti interessate sanno già in anticipo che il distacco avrà una durata superiore ai 24 mesi. In questi casi è opportuno che il datore di lavoro o il lavoratore autonomo presentino, possibilmente in anticipo, una domanda di proroga del distacco oltre i 24 mesi all'Autorità competente dello Stato alla cui legislazione si chiede di rimanere assoggettati. In assenza di una richiesta di proroga, al termine del distacco di 24 mesi il lavoratore sarà assoggettato alla legislazione dello Stato di occupazione.

L'applicazione delle disposizioni in materia di distacco, previste dal citato articolo 12, o delle disposizioni eccezionali contenute nell'articolo 16, comporta l'esonero dal pagamento di contributi assicurativi nello Stato di occupazione. A tale scopo, la situazione di lavoratore distaccato o di lavoratore che beneficia dell'eccezione di cui al citato articolo 16 deve essere certificata, dall'istituzione dello Stato la cui legislazione rimane applicabile, con l'emissione del documento portatile A1. Si ricorda, a margine, che la normativa sui distacchi transnazionali, contenuta nella Direttiva (UE) 2018/957¹³, allo stesso modo della Direttiva 96/71/CE, lascia impregiudicata l'applicazione delle norme di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale contenute nei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009¹⁴.

Esercizio di attività in 2 o più Stati

Le disposizioni relative al distacco non si applicano quando una persona è normalmente impiegata simultaneamente in più Stati membri¹⁵. I casi di esercizio di attività in più Stati devono essere valutati sulla base delle disposizioni dell'articolo 13, Regolamento (CE) 883/2004.

Le disposizioni del citato articolo si applicano a un gran numero di lavoratori: gli autotrasportatori internazionali, gli esperti informatici, i consulenti e altri professionisti che lavorano abitualmente in 2 o più Stati.

Come tutte le norme previste per determinare la legislazione applicabile, anche l'articolo in esame ha lo scopo di garantire che venga applicata la legislazione di sicurezza sociale di un solo Stato membro. A tale riguardo, il Regolamento (CE) 883/2004, per le situazioni di esercizio di attività in più Stati, ha introdotto la nozione di "parte sostanziale dell'attività" per determinare lo

¹³ Recepita con D.Lgs. 122/2020.

¹⁴ Considerando 14, Direttiva (UE) 2018/957.

¹⁵ L'articolo 14, § 5, Regolamento (CE) 987/2009, stabilisce che una persona che "esercita abitualmente un'attività subordinata in due o più Stati membri" è una persona che, contemporaneamente o a fasi alterne, esercita una o più attività distinte in 2 o più Stati membri, per lo stesso datore di lavoro o la stessa impresa o diversi datori di lavoro o imprese.

Stato membro con il quale la persona ha il legame più stretto dal punto di vista della copertura previdenziale.

L'esercizio di una "*parte sostanziale delle attività*" costituisce il primo criterio utilizzato per tutte le situazioni nelle quali una persona lavora in 2 o più Stati. L'unica eccezione riguarda i casi in cui il lavoratore e il/i datore/i di lavoro hanno sede nello stesso Stato, in tal caso, anche se il lavoratore non esercita un'attività sostanziale nello Stato di residenza, si applica sempre la legislazione di tale Stato. La legislazione dello Stato di residenza si applica, a prescindere dall'esercizio di una parte sostanziale dell'attività, anche alle persone che dipendono da un datore di lavoro che ha la propria sede fuori dal territorio dell'Unione Europea o che dipendono da 2 o più datori di lavoro che hanno la propria sede in Stati membri diversi¹⁶.

L'articolo in esame disciplina non solo l'esercizio di un'attività subordinata o autonoma in più Stati, ma anche le situazioni di esercizio di 2 attività diverse: autonoma e subordinata in più Stati.

La qualifica di attività subordinata o autonoma è riferita al regime previdenziale al quale il lavoratore è iscritto, regime le cui definizioni possono essere diverse da quelle giuslavoristiche¹⁷.

Per la determinazione della legislazione applicabile in base all'articolo 13, Regolamento (CE) 883/2004, le attività marginali non sono prese in considerazione. Sono considerate tali quelle attività permanenti ma trascurabili in termini di tempo o di redditività economica, che rappresentano meno del 5% del tempo di normale lavoro.

Una persona normalmente impiegata in 2 o più Stati membri deve segnalare questa situazione all'istituzione competente del suo Stato membro di residenza, che dovrà determinare la legislazione da applicare.

Il documento portatile A1, che certifica la legislazione applicabile, sarà emesso dall'Istituzione dello Stato alla cui legislazione il lavoratore è assoggettato.

Stati legati all'Italia da accordi e convenzioni bilaterali: disposizioni in materia di legislazione applicabile

L'Italia ha stipulato accordi bilaterali in materia di sicurezza sociale con alcuni Stati extracomunitari¹⁸.

¹⁶ Inps, [circolare n. 115/2012](#).

¹⁷ CGE, causa C-221/95.

¹⁸ Sono in vigore accordi di sicurezza sociale con: Argentina, Australia, Brasile, Canada e Québec, Capoverde, Corea, Israele, Jersey e Isole del Canale (Guernsey, Alderney, Herm e Iethou, Isola di Man), Stati dell'ex Jugoslavia (Bosnia, Macedonia, Montenegro e Serbia), Principato di Monaco, San Marino, Santa Sede, Stati Uniti, Tunisia, Turchia, Uruguay, Venezuela.

Le disposizioni in materia di legislazione applicabile, contenute negli accordi attualmente vigenti, affermano come principio di carattere generale l'unicità della legislazione applicabile. In base a tale principio, le persone che rientrano nell'ambito di applicazione soggettivo dell'accordo sono soggette alla legislazione di un solo Stato, individuato in base al principio di territorialità della legislazione applicabile (*lex loci laboris*).

Dall'applicazione di tali principi discende, come criterio di carattere generale, che i lavoratori devono essere assoggettati alla legislazione previdenziale dello Stato contraente dove viene esercitata l'attività lavorativa. Tuttavia, tutti gli accordi e convenzioni prevedono deroghe di carattere temporaneo al principio di territorialità (c.d. distacco), con esclusione della convenzione con l'Australia¹⁹, Paese che ha un sistema previdenziale basato sulla fiscalità generale e non prevede, quindi, forme obbligatorie di assicurazione.

La deroga temporanea al principio di territorialità comporta per i lavoratori occupati alle dipendenze di un'impresa avente sede nel territorio di uno dei 2 Stati contraenti, in caso di temporaneo distacco nel territorio dell'altro Stato, di rimanere assoggettati alla legislazione dello Stato in cui ha sede l'impresa.

La durata del periodo di distacco è determinata da ciascun accordo e varia a seconda della convenzione; unica eccezione è la convenzione con gli Stati Uniti, che, in materia di legislazione applicabile, contiene disposizioni particolari basate sulla cittadinanza del lavoratore che non prevedono una durata specifica. La situazione di distacco deve essere certificata, attraverso gli appositi formulari, dall'istituzione competente dello Stato alla cui legislazione il lavoratore rimane soggetto.

Nel caso in cui, per ragioni imprevedibili, l'occupazione si dovesse prolungare oltre la durata inizialmente prevista superando il periodo di distacco, è possibile prorogare il periodo di distacco, se previsto dalla convenzione applicata, previo accordo con l'Autorità competente dello Stato in cui il lavoratore è temporaneamente occupato. La durata del periodo di proroga varia a seconda della convenzione.

Inoltre, la maggior parte degli accordi contengono altre specifiche disposizioni in base alle quali le Autorità competenti possono concordare ulteriori eccezioni al principio di territorialità dell'obbligo assicurativo.

La certificazione rilasciata ai lavoratori distaccati esonera dagli obblighi contributivi nello Stato di temporanea occupazione, limitatamente alle forme di tutela previdenziale che rientrano nel campo di

¹⁹ Inps, [messaggio n. 33170/2006](#).

applicazione *ratione materiae* della convenzione applicata. Le assicurazioni non comprese nel campo di applicazione della convenzione sono obbligatorie e la relativa contribuzione deve essere versata in Italia, con i criteri previsti dalla L. 398/1987, sulle retribuzioni convenzionali²⁰.

A completamento di quanto illustrato in relazione alla complessa normativa internazionale di sicurezza sociale in materia di legislazione applicabile, si ritiene utile ribadire che quanto riportato nella regolamentazione comunitaria e nelle analoghe disposizioni contenute nelle convenzioni bilaterali, relativamente all'istituto del distacco, attiene esclusivamente agli aspetti previdenziali di tale istituto. Ne consegue che, in tutti i casi in cui un lavoratore sia distaccato all'estero, in uno Stato che applica la normativa comunitaria, o in uno Stato legato all'Italia da un accordo bilaterale di sicurezza sociale, indipendentemente dalla durata del distacco e a prescindere dal fatto che, dal punto di vista giuslavoristico, il lavoratore sia in distacco o trasferta, sotto l'aspetto degli obblighi di sicurezza sociale la posizione del lavoratore deve sempre essere regolata in base alle norme sopra descritte. Pertanto, per essere esonerati dagli obblighi di sicurezza sociale, derivanti dall'applicazione del principio di territorialità della legislazione applicabile, è necessario che la posizione di lavoratore distaccato risulti dalla certificazione prevista dal regime convenzionale applicato (Regolamenti comunitari/convenzione bilaterale).

The banner features the Euroconference logo (a stylized 'e' and 'c' in orange and red) and the text 'Euroconference Centro Studi Lavoro e Previdenza'. A red box in the top right corner says 'Seminari di specializzazione'. The main title is 'GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DIRIGENTI' in large red letters. Below it, a red box contains 'Seminario di mezza giornata - Diretta Web'. The date '18 dicembre 2020' is shown with a calendar icon, and the time '9.30 - 13.30' is shown with a clock icon. A red button says 'ACCEDI AL SITO'. At the bottom, a red box contains the text: 'Per partecipare alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti'.

²⁰ Inps, circolare n. 87/1994.

Guida pratica previdenziale n. 2/2020

Risvolti pensionistici degli ammortizzatori sociali ai tempi del COVID-19: la Cig, la NASpl e le indennità prive di contribuzione

di Pietro Gremigni – esperto in diritto del lavoro e previdenza sociale

Il ricorso agli ammortizzatori sociali e alla NASpl durante la fase di emergenza sanitaria nel corso del 2020 ha permesso di garantire, oltre alla tutela del reddito, anche la copertura ai fini pensionistici. Diverso è il discorso per le indennità riconosciute a diverse categorie di lavoratori autonomi e dipendenti sprovvisti di ammortizzatori, per i quali i periodi di sospensione dell'attività, pur se tutelati in parte dal punto di vista del mancato reddito, non sono stati coperti previdenzialmente.

Premessa

Nell'attuale fase dell'emergenza sanitaria dovuta al diffondersi dell'epidemia COVID-19, la principale preoccupazione del Legislatore è stata quella di coprire la maggior parte delle situazioni lavorative colpite dalle sospensioni totali o parziali delle attività con il ricorso a strumenti classici, adattati all'emergenza e in grado di garantire un reddito, come gli ammortizzatori sociali e l'indennità NASpl. Nei confronti dei titolari delle attività produttive, dei professionisti e, in genere, della platea del lavoro autonomo, sprovvisti per Legge di ammortizzatori, si è, invece, cercato di offrire un paracadute mediante l'erogazione di indennità o *bonus una tantum*, spalmati su più mesi, e riproposti in parte dal recente D.L. Ristori per fare fronte alla nuova fase di emergenza.

Nel corso di questo intervento ci proponiamo di mettere a fuoco, rispetto a predetti trattamenti di sostegno al reddito, quale siano i risvolti previdenziali ossia il grado di copertura pensionistica offerto dal sistema a questo proposito.

Ammortizzatori sociali per emergenza COVID-19

I diversi provvedimenti di urgenza emanati nel corso di questi mesi, dal D.L. 18/2020 (Decreto Cura Italia) fino al Decreto Ristori, hanno in sostanza fatto ricorso al sistema diversificato degli ammortizzatori varati dal *Jobs Act* (D.Lgs. 148/2015), adattandoli alla fase emergenziale.

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Pertanto, il catalogo degli ammortizzatori ha compreso:

- la Cigo;
- l'assegno ordinario erogato dai Fondi di solidarietà bilaterali;
- l'assegno ordinario erogato dal Fis;
- l'assegno ordinario erogato dai Fondi bilaterali alternativi per i settori dell'artigianato e della somministrazione;
- la Cigd;
- la Cisoa;
- la Cigs convertita in Cigo;
- l'assegno straordinario dei Fondi bilaterali convertito in assegno ordinario.

Le norme emergenziali hanno adattato la legislazione sugli ammortizzatori alle nuove esigenze, agendo soprattutto sullo snellimento della procedura, sull'abolizione dei paletti che avrebbero impedito l'accesso ad alcuni lavoratori ed esteso, in sostanza, il ricorso alle forme di sostegno al reddito a tutti i datori di lavoro di qualunque dimensione.

L'unico intervento che ha modificato in radice l'istituto è stato a opera del D.L. 34/2020, convertito nella L. 77/2020, che ha ridisciplinato la Cigd, sottraendola dalle competenze regionali per passarle all'Inps. Anche se si è trattato nel complesso di una legislazione che si è articolata nei mesi pregressi in diverse norme e in una produzione esponenziale da parte dell'Inps di istruzioni a ripetizione, si è reso necessario trovare le forme di adattamenti migliori rispetto all'esigenza di sostenere rapidamente e flessibilmente le aziende e i lavoratori, pur con tutte le difficoltà interpretative che ciò ha determinato.

Ciò detto, la base giuridica degli ammortizzatori non è stata toccata e, in particolare, l'aspetto relativo alla copertura previdenziale, anche se le risorse dispiegate in questa fase si è estesa a casi che la legislazione base non avrebbe garantito. Dice l'Inps, con la [circolare n. 115/2020](#), che lo stanziamento a carico dello Stato finanzia le prestazioni di sostegno al reddito e la relativa contribuzione figurativa o correlata che non sarebbero state autorizzate nell'ordinario regime previsto dal D.Lgs. 148/2015, sia con riferimento al superamento dei limiti di fruizione di Cigo/Aso sia con riferimento alla nuova platea dell'assegno ordinario del Fis (datori di lavoro iscritti che occupano mediamente più di 5 e fino a 15 dipendenti) e sia con riferimento al superamento dei limiti finanziari posti dai rispettivi D.I. per le aziende iscritte ai Fondi di solidarietà.

A riguardo, la regola generale ([articolo 6](#), D.Lgs. 148/2015, come illustrato anche dalla [circolare Inps n. 197/2015](#), § 1.6) è che i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale, nonché è erogato l'assegno ordinario, danno diritto

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

all'accredito della contribuzione figurativa e sono riconosciuti utili per il conseguimento del diritto alla pensione anticipata o di vecchiaia e per la relativa misura. Per tali periodi la contribuzione figurativa si calcola sulla base della retribuzione globale cui si riferisce l'integrazione salariale.

Inoltre, le somme occorrenti alla copertura di tale contribuzione devono essere versate, a carico della Gestione o Fondo di competenza, al Fondo pensionistico di appartenenza del beneficiario.

Tali regole sono valide per tutti gli ammortizzatori sociali, come confermato dall'Inps nel [messaggio n. 1775/2020](#).

Contribuzione figurativa e diritto alla pensione

L'accredito figurativo riguarda i periodi ammessi a integrazione salariale o assegno ordinario, sia con sospensione dell'attività lavorativa a zero ore sia con riduzione di orario. L'accredito dei contributi figurativi può essere effettuato senza limiti di durata, cioè qualunque sia la durata dell'ammortizzatore sociale.

Durante le ore non lavorate il lavoratore ha diritto alla copertura figurativa come se avesse lavorato. Pertanto, l'anzianità contributiva matura ai fini del diritto alla pensione, nello stesso modo, sia per integrare il requisito dei 20 anni di anzianità contributiva per la pensione di vecchiaia, sia per il maggiore requisito contributivo (41 anni e 10 mesi le donne oppure 42 anni e 10 mesi per gli uomini, i 41 anni per i precoci o 38 anni per Quota 100) per la pensione anticipata, soddisfacendo pienamente anche il *sub*-requisito dei 35 anni di contribuzione effettiva di cui alla L. 153/1969, ultravigente come spesso ricordato dall'Inps ([circolare n. 35/2012](#) per pensione anticipata, [circolare n. 11/2019](#) per pensione in Quota 100).

Misura della pensione

Occorre determinare l'importo della retribuzione pensionabile da accreditare in estratto conto sia per quanto concerne le retribuzioni pensionabile delle quote retributive, sia per determinare gli imponibili su cui applicare l'aliquota del 33% per stabilire i montanti contributivi della quota contributiva.

Le regole attuali sono contenute nell'[articolo 8](#), L. 155/1981. Le schematizziamo di seguito.

| Nel caso di sospensione totale dell'attività | Nel caso di riduzione dell'attività (orario ridotto) |
|--|--|
| Retribuzione figurativa: retribuzione lorda utilizzata per calcolare l'integrazione salariale (articolo 40 , L. 183/2010) | Retribuzione figurativa: differenza tra • la retribuzione lorda da corrispondere in costanza di normale attività lavorativa |

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">• e la retribuzione corrisposta in parte e assoggettata a contributi. |
|--|---|

Ai lavoratori *part-time* si applica lo stesso criterio, con la differenza che, ai fini della misura, il totale delle settimane accreditate sarà pari a quelle corrispondenti all'orario di lavoro (ridotto) normalmente attribuito.

Per la quota retributiva (nel nostro caso quota B) verrà riconosciuto un numero di settimane "pieno" e non ridotto in corrispondenza degli ammortizzatori COVID. Riferito al 2020, questo aspetto riguarda solo gli assicurati con più di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995, per i quali, ai fini della misura, si contano anche le settimane fino alla pensione.

La disoccupazione e la NASpl

La sospensione della facoltà di licenziamento collettivo e giustificato motivo oggettivo, disposta da tutti i Decreti emergenziali, pur con alcune deroghe, ha ridotto i casi di ricorso agli strumenti di sostegno in caso di disoccupazione, che principalmente fanno leva sulla NASpl e sull'indennità di disoccupazione agricola.

In ogni caso, soprattutto per la mancata conferma di diversi contratti a tempo determinato, di tipo stagionale, intermittente o di apprendistato, si sono create situazioni di disoccupazione involontaria e, da qui, il ricorso alla NASpl anche nel periodo di sospensione, in presenza dei requisiti contributivi e di attività lavorativa previsti dal D.Lgs. 22/2015.

La NASpl è stata riconosciuta anche a chi è stato ed è illegittimamente licenziato in violazione dei predetti divieti (Inps, [messaggio n. 2261/2020](#)), con obbligo di restituzione in caso di reintegra nel posto di lavoro.

Di regola, l'intervento della NASpl copre il disoccupato per una durata pari a un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni.

Il massimo è, pertanto, di 2 anni, valore spettante in linea teorica anche a stagionali non confermati, dal momento che ciò che rileva non è la durata (in genere breve) dell'ultimo contratto di lavoro, ma i contributi accreditati nei 4 anni precedenti. Se si pensa anche a casi di stagionali occupati 6 mesi per ogni anno, andando a ritroso per 4 anni si possono riscontrare accrediti per 6 mesi l'uno, il cui totale fa 24 mesi. Occorre, possedere, almeno 30 giorni di lavoro effettivo nell'ultimo anno.

Rimanendo sempre nell'ambito della durata dell'ammortizzatore, i D.L. emanati nella prima fase emergenziale l'hanno, in alcuni casi, allungata.

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Da ultimo, l'[articolo 5](#), D.L. 104/2020, convertito in L. 126/2020, ha disposto la proroga di ulteriori 2 mesi delle indennità di disoccupazione NASpl (e DIS-COLL), il cui periodo di fruizione sia terminato nell'arco temporale compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020, comprese le indennità NASpl già prorogate dal precedente D.L. 34/2020, la cui scadenza ricada all'interno di tale arco temporale.

Copertura previdenziale

In base al D.Lgs. 22/2015, per i periodi di fruizione della NASpl sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi rapportati alla retribuzione di cui all'[articolo 4](#), comma 1, D.Lgs. 22/2015 (retribuzione di riferimento), entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso.

Per il 2020 l'importo massimo dell'indennità NASpl è pari a 1.335,40 euro, pertanto il massimale, ai fini dell'accredito figurativo, è di 1.869,56 euro.

Da ciò consegue che le settimane di utilizzo della NASpl comportano l'accredito pieno ai fini dell'anzianità contributiva, come se il disoccupato stesse lavorando.

Bisogna tenere conto, poi, che ai fini della maturazione della pensione anticipata è necessario fare valere almeno 35 anni di contribuzione, senza considerare i periodi di disoccupazione.

ESEMPIO 1

Con 38 anni di contributi, utili per Quota 100, di cui 4 di disoccupazione, non si raggiungono i 35 anni, perché il totale utile è di 34 anni. Occorre, perciò, versare contributi per un anno (obbligatori, volontari, etc.) per raggiungere il limite minimo di 35 anni.

Se ai fini del diritto alla pensione, salvo il predetto limite per la pensione anticipata, non ci sono particolari problematiche, più complesso è ricostruire i criteri per l'accredito figurativo ai fini della misura della pensione.

Innanzitutto, vediamo a quanto ammonta l'indennità mensile. L'indennità è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni divisa per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33.

Occorre distinguere:

1. nei casi in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore all'importo di 1.227,55 euro (rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo), la NASpl è pari al 75% della retribuzione mensile;

2. nei casi in cui la retribuzione mensile sia superiore al predetto importo, l'indennità è pari al 75% del predetto importo incrementato di una somma pari al 25% della differenza tra la retribuzione mensile e il predetto importo.

In ogni caso, l'importo liquidabile dall'Inps non può eccedere il massimale mensile indicato di 1.335,40 euro.

La retribuzione figurativa accreditabile è quella di "riferimento" utilizzata per il calcolo dell'indennità, tenendo però conto del limite massimo di 1.869,56 euro.

ESEMPIO 2

Nei 4 anni precedenti alla cessazione del rapporto, le retribuzioni annue sono state pari a:

- 1° anno: 25.000 euro;
- 2° anno: 23.000 euro;
- 3° anno: 24.000 euro;
- 4° anno: 24.000 euro.

Per il calcolo della NASpl bisogna prendere a riferimento l'imponibile previdenziale degli ultimi 4 anni, rapportarlo per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicarlo per il numero 4,33.

Quindi avremo:

- $(96.000/208 \text{ sett.} * 4,33) = 1.998,46$ euro (retribuzione mensile di riferimento) superiore a 1.227,55.

Per determinare la NASpl mensile base occorre effettuare i seguenti calcoli:

- $75\% \text{ di } 1.227,55 = 920,66$ euro;
- $(1.998,46 - 1.227,55) * 25\% = 192,72$ euro.

Quindi, l'importo totale complessivo della NASpl mensile è pari a: 1.113,38 euro, che si riduce del 3% ogni mese dal 4° mese in poi.

Dal punto di vista previdenziale sono riconosciuti d'ufficio i contributi figurativi rapportati alla retribuzione di riferimento dell'[articolo 4](#), comma 1, D.Lgs. 22/2015, cioè il valore di 1.998,46 euro, che, però, in quanto superiore al massimale, porterà all'accredito del valore figurativo di 1.869,56 euro mensili per i mesi di percezione della NASpl.

Tuttavia, la norma distingue tra quote retributive e quota contributiva, precisando che, ai fini del calcolo delle quote retributive di pensione, le retribuzioni relative ai periodi di contribuzione figurativa per i quali viene applicato il predetto tetto massimo vengono neutralizzate, qualora, una volta rivalutate, siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

senza di esse. Mentre, implicitamente, tale valore va accreditato come tale per determinare il montante della quota contributiva.

Rispetto al primo passaggio, non chiarissimo nella sua formulazione, in attesa di prese di posizione dell'Inps, riteniamo che si possa procedere nel modo seguente, mettendo a confronto, limitatamente alla sola quota A retributiva, per semplificare, il relativo conteggio, di cui il primo includendo il valore figurativo dei periodi della NASpl (colonna a sinistra) e il secondo neutralizzandoli (colonna a destra). Verrà scelto il criterio dei 2 più favorevole al lavoratore.

ESEMPIO 3

Un lavoratore è stato in NASpl nel 2019 e 2020. Simuliamo la quota retributiva A al 31 dicembre 2020:

| Anno | Sett. | Imponibile | Retr. Pens. rivalutata | Anno | Sett. | Imponibile | Retr. Pens. rivalutata |
|--------|------------|------------|------------------------|------|-------------------|------------|------------------------|
| 2020 | 52 (NASpl) | 22.435 (*) | 22.435 | 2020 | Neutralizzazione. | 0 | 0 |
| 2019 | 52 (NASpl) | 22.435(*) | 22.435 | 2019 | Neutralizzazione | 0 | 0 |
| 2018 | 52 | 33.000 | 33.165 | 2018 | 52 | 33.000 | 33.165 |
| 2017 | 52 | 29.500 | 29.975 | 2017 | 52 | 29.500 | 29.975 |
| 2016 | 52 | 31.000 | 31.843 | 2016 | 52 | 31.000 | 31.843 |
| | | | | 2015 | 52 | 30.000 | 30.816 |
| | | | | 2014 | 52 | 28.700 | 28.761 |
| Totale | 260 | | 139.853 | | 260 | | 154.560 |
| RMS | | | 537,89 | | | | 594,46 |

(*) Valore annuo del massimale NASpl di 1.869,56 euro.

In definitiva, con la neutralizzazione si ottiene una RMS (retribuzione media settimanale) più favorevole ed è questo il valore da considerare per determinare la quota A, moltiplicandolo poi per le settimane e per i coefficienti di rendimento. Lo stesso procedimento andrà fatto per la quota B, in questo caso considerando le ultime 520 settimane prima della pensione. Nella quota contributiva, invece, verranno accreditati nel 2019 e 2020 i valori del tetto massimo, cioè 22.435 euro, a cui applicare l'aliquota del 33%. Pertanto, questa regola generale si applicherà anche durante periodi di disoccupazione durante la fase di emergenza COVID, con la differenza che, essendo state allungate le mensilità di NASpl, anche la quota figurativa ai fini della misura della pensione risentirà di ciò e dovrà essere considerata su un periodo più ampio.

Nelle ipotesi di accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, è possibile, in qualunque impresa, derogare al divieto di licenziamento erogando ai lavoratori che aderiscano un incentivo all'esodo, con diritto alla NASpl (articolo 14, D.L. 104/2020). La norma permette, quindi, soprattutto nei

riguardi di lavoratori prossimi a maturare la pensione, di cessare il rapporto, fruire della NASpl con copertura figurativa e, in più, percepire un incentivo da concordare, che potrebbe essere utile (in tutto o in parte) per versare i contributi volontari necessari per perfezionare il requisito contributivo richiesto per accedere alla pensione, una volta esauriti i periodi di NASpl. Tale possibilità di accordo sindacale con diritto a NASpl è stata di fatto prorogata, parallelamente alla proroga del divieto di licenziamento, fino al 31 gennaio 2021 anche dal recente D.L. 137/2020 (c.d. Decreto Ristori) all'[articolo 12](#), comma 11.

Indennità COVID

A una fitta platea di lavoratori subordinati e autonomi, privi, per Legge, della tutela offerta dagli ammortizzatori sociali e dalla NASpl, il Legislatore, durante il 2020, ha provveduto a riconoscere una serie di indennità *una tantum (bonus)* che hanno coperto alcuni mesi durante la fase di *lockdown* generale, di entità variabile in base alla categoria di appartenenza.

Lo stesso Decreto Ristori (D.L. 137/2020), approvato il 27 ottobre 2020 dal Governo e pubblicato nella G.U. n. 269 del 28 ottobre 2020, con entrata in vigore dal giorno successivo, stanZIA ulteriori indennità alle categorie di lavoratori destinatari dell'indennità omnicomprensiva di 1.000 euro prevista dal precedente D.L..

Il denominatore comune di questi *bonus* è l'assoluta loro irrilevanza ai fini previdenziali, nel senso che le somme liquidate dall'Inps non sono assoggettate a contributi previdenziali, né sono utili ai fini figurativi. Non avranno, cioè, alcuna ripercussione sulla futura pensione.

Pertanto, dobbiamo fare la seguente distinzione:

- per i lavoratori dipendenti coinvolti (stagionali, con contratti a termine scaduti, intermittenti, del settore spettacolo, agricoli) i periodi di non lavoro richiamati come presupposto in diversi casi non hanno una loro copertura previdenziale;
- per i lavoratori autonomi e parasubordinati (professionisti e collaboratori della Gestione separata, prestatori occasionali, professionisti con Casse, artigiani e commercianti, etc.) i periodi di sospensione dell'attività o della prestazione possono anche risultare coperti a consuntivo, in virtù del meccanismo contributivo che li aggancia al sistema del minimale;
- ai fini della misura della pensione, il mancato accredito figurativo dei *bonus*, e la quasi certa riduzione dei redditi da parte dei predetti soggetti, comporterà una riduzione della misura dell'assegno pensionistico.

Iscritti alla Gestione separata

Per i mesi di marzo e aprile sono stati erogati 600 euro al mese col solo obbligo di essere iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, senza, quindi, vincolare il beneficio alla sospensione o riduzione dell'attività.

Per il *bonus* di maggio 2020 di 1.000 euro, invece, per i collaboratori, a parte l'obbligo di iscrizione esclusiva alla Gestione separata, era richiesta, quale condizione principale, la cessazione del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa nel periodo ricompreso tra il 24 febbraio e il 19 maggio 2020 (Inps, [circolare n. 80/2020](#)), periodo durante il quale non sono stati, quindi, versati i relativi contributi previdenziali da parte del committente.

L'eventuale versamento di contributi in questo lasso di tempo, in riferimento, però, a periodi di lavoro antecedenti il 24 febbraio 2020, non crea nessun contraccolpo sulla legittima erogazione del *bonus*, né ha ripercussioni sull'accredito dei contributi stessi nella Gestione separata.

L'eventuale altra attività svolta nel predetto periodo (ad esempio, di lavoro subordinato) potrebbe avere inciso sul diritto al *bonus*?

La risposta è affermativa, se ciò ha fatto sorgere l'obbligo contributivo nei confronti di un'altra Gestione previdenziale (ad esempio, il Fondo pensioni lavoratori dipendenti), cosa considerata incompatibile col *bonus* e che l'Inps dovrebbe revocare, rimanendo in ogni caso salvi gli accrediti contributi ai fini pensionistici nella Gestione interessata.

Passando ad altra ipotesi, che impatto ha avuto l'eventuale fruizione della DIS-COLL erogata al collaboratore?

La DIS-COLL spetta ai collaboratori in presenza di determinati requisiti contributivi, in caso di cessazione del relativo contratto, ma non dà diritto all'accredito figurativo dei contributi. In ogni caso, se il collaboratore, nel nostro esempio, dopo avere cessato l'attività il 15 marzo 2020 ha chiesto e ottenuto la DIS-COLL, ha potuto chiedere e cumulare l'indennità COVID di 1.000 euro (Inps, [circolare n. 80/2020](#)), senza ripercussioni sulla posizione previdenziale. Nessuna delle 2 garantisce la copertura figurativa.

In ogni caso, ai fini della copertura di 12 mesi per anno, il mancato accredito in Gestione separata riferito a quel periodo non è rilevante, in quanto la copertura di 12 mesi scatta se nel 2020 sono stati accreditati almeno 5.264,52 euro, corrispondenti a un reddito di 15.953 euro annui. Valore che potrebbe essere raggiunto nella restante parte dei periodi lavorati nel 2020.

Artigiani, commercianti e agricoli autonomi

A loro è stato erogato un *bonus* di 600 euro sia per marzo che aprile 2020, condizionato all'iscrizione alla sola Gestione previdenziale dell'Inps e non ad altre, salva la Gestione separata. La copertura dell'eventuale periodo di sospensione dell'attività è stata garantita dall'aver versato la contribuzione minima (15.953 euro annui).

Lavoratori dipendenti

Per le diverse categorie di dipendenti i *bonus* presuppongono, come dato di fatto, la perdita del lavoro o la riduzione dell'attività. Se, pertanto, il loro riconoscimento ha garantito una forma di sostegno al reddito grazie ai *bonus*, dal punto di vista contributivo, purtroppo, avremo una minor copertura dell'anzianità contributiva e una riduzione dell'importo della futura pensione.

Possibili rimedi

Sarà possibile, in epoca successiva, dare una copertura a tali periodi, nel caso non venga emanata una norma che li riconosca ai fini previdenziali?

Per i lavoratori dipendenti potrebbe soccorrere il D.Lgs. 564/1996, che prevede la possibilità di riscattare, pagando il relativo onere, i periodi di "*sospensione o interruzione del rapporto di lavoro*". Il riscatto è esercitabile senza limiti di tempo, a domanda dell'interessato.

Per gli iscritti alla Gestione speciale di artigiani e commercianti, i titolari o i soci che non hanno versato i contributi nel rispetto del minimale come conseguenza dei mancati introiti legati alla chiusura (anche temporanea) dell'attività, non sarà possibile chiedere il riscatto dei periodi scoperti se sono trascorsi più di 5 anni. Lo possono, però, fare, scaduto il periodo di prescrizione, i familiari coadiuvanti e coadiutori delle imprese artigiane e commerciali, nonché i componenti dei nuclei diretto-coltivatori diversi dal titolare.

All'interno dei 5 anni di prescrizione qualsiasi assicurato iscritto a una Gestione autonoma o alla Gestione separata in qualità di professionista o titolare/socio d'impresa che non ha versato in tutto o in parte i contributi, potrà regolarizzare la posizione denunciando all'Inps l'omissione. Si ricorda, infine, che, per chi è privo di contributi al 31 dicembre 1995, i periodi di vuoto contributivo compresi fra l'inizio della carriera contributiva e il 2019 possono essere colmati nella misura massima con l'istituto, oneroso, della c.d. pace contributiva, prevista in modo sperimentale fino alla fine del 2021 dall'[articolo 20](#), commi 1-5, D.L. 4/2019.

Guida pratica previdenziale n. 2/2020

Cessazione del rapporto di lavoro e prestazioni assistenziali: dalla NASpl, passando per il Rdc, fino al Rem

di Francesca Bicicchi – consulente del lavoro

La normativa italiana prevede numerose forme di sostegno al reddito, destinate al singolo lavoratore o all'intero nucleo familiare, che trovano la propria motivazione principale in esigenze di salute, economiche o legate alla perdita dell'occupazione.

Le principali misure legate alla perdita dell'occupazione, caratterizzate da diversi requisiti e differenti importi, sono la NASpl, il Reddito di cittadinanza (Rdc) e il Reddito di emergenza (Rem), introdotto per l'emergenza COVID-19.

La NASpl

L'indennità NASpl è stata introdotta dal D.Lgs. 22/2015, in attuazione della L. 183/2014, con decorrenza 1° maggio 2015, sostituendo ASpl e mini-ASpl, precedentemente introdotti nel nostro ordinamento dalla Legge Fornero. L'ambizione della NASpl, nell'ambito del progetto riformista del *Jobs Act*, era quella di superare i criteri legati all'età o alla sede del rapporto di lavoro, tradizionalmente legati all'ASpl e all'indennità di mobilità, per garantire un reddito direttamente correlato alla durata del rapporto di lavoro venuto a interrompersi.

Destinatari e requisiti

Tutti i lavoratori dipendenti privati possono essere beneficiari della NASpl, mentre restano esclusi i dipendenti a tempo indeterminato delle Pubbliche Amministrazioni, gli operai agricoli e i lavoratori che, cessato il rapporto di lavoro, abbiano maturato i requisiti per la pensione.

Per poter beneficiare dell'indennità è necessario:

- aver perso involontariamente l'occupazione;
- trovarsi in stato di disoccupazione;
- far valere almeno
 - 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio della disoccupazione, calcolate considerando le settimane con retribuzione non inferiore ai minimali settimanali e, per il principio

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

dell'automaticità delle prestazioni ex [articolo 2116](#), cod. civ., tenendo conto della contribuzione dovuta, anche se non versata. Per individuare il quadriennio, se presenti periodi non utili per il requisito contributivo (ad esempio, Cig, Cigd), è necessario che almeno il primo inizi o sia in corso nel quadriennio che verrà esteso in misura pari alla durata di tale evento, fino a raggiungere 4 anni al netto di eventi neutri;

- 30 giornate di lavoro effettivo nei 12 mesi precedenti l'inizio della disoccupazione, corrispondenti a giornate di presenza effettiva, indicate in UniEmens con il codice "S". Eventi come malattia e infortunio sul lavoro senza integrazione da parte del datore di lavoro, verificatisi nei 12 mesi precedenti all'inizio della disoccupazione, determinano un ampliamento, pari alla loro durata, dei 12 mesi stessi.

Viene riconosciuta anche in caso di dimissioni per giusta causa o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito della procedura ex [articolo 7](#), L. 604/1966.

Se le dimissioni sono presentate a seguito di trasferimento, la giusta causa ricorre se non vi sono comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive, ex [articolo 2103](#), cod. civ.. La domanda, in questo caso, va corredata da documentazione da cui risulti la volontà di difendersi in giudizio nei confronti del comportamento illecito del datore di lavoro, con impegno a comunicare l'esito della controversia. Come chiarito dal messaggio Inps n. 369/2018, se l'esito esclude la giusta causa di dimissioni, l'Inps recupererà quanto erogato. L'indennità sarà corrisposta anche nel caso di risoluzione consensuale occorsa sempre per trasferimento oltre 50 km dalla residenza del lavoratore.

Misura, calcolo e durata

L'indennità è rapportata alla retribuzione imponibile previdenziale degli ultimi 4 anni, divisa per le settimane totali di contribuzione e moltiplicata per 4,33 ([articolo 4](#), comma 1, D.Lgs. 22/2015).

L'importo è pari a:

- 75% della retribuzione mensile, se pari o inferiore a 1.227,55 euro (per il 2020 - Inps, [circolare n. 20/2020](#));
- 75% del predetto importo più il 25% della retribuzione eccedente, se la retribuzione supera tale limite.

In ogni caso, l'importo mensile non può superare 1.335,40 euro (per il 2020).

È corrisposta per un numero di settimane pari alla metà delle settimane totali di contribuzione degli ultimi 4 anni, dunque per massimo 24 mesi, e si riduce del 3% ogni mese a partire dal primo giorno del 4° mese di fruizione ([articolo 4](#), comma 3, D.Lgs. 22/2015).

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Regime fiscale e incentivo per l'autoimprenditorialità

La NASpl viene assoggettata a imposizione come reddito di lavoro dipendente. L'Inps, sostituto d'imposta, opera le ritenute Irpef e rilascia la documentazione fiscale.

Entro 30 giorni dall'evento, può essere chiesta la liquidazione anticipata in unica soluzione, senza contribuzione figurativa, dell'importo non ancora erogato, a titolo di incentivo, per avviare:

- attività di lavoro autonomo;
- impresa individuale;
- oppure per sottoscrivere una quota di capitale sociale di una cooperativa in cui il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

L'indennità anticipata deve, però, essere restituita se il lavoratore instaura un rapporto di lavoro subordinato prima della fine del periodo spettante di indennità corrisposta, tranne se questo è instaurato con la cooperativa della quale ha sottoscritto una quota di capitale sociale.

Nuova occupazione

Se il lavoratore è assunto con contratto subordinato, possono verificarsi situazioni trattate dall'[articolo 9](#), comma 1, D.Lgs. 22/2015.

| Casi | Conseguenze |
|---|--|
| Rapporto inferiore a 6 mesi e reddito annuo superiore a 8.145 euro | Prestazione sospesa per la durata del rapporto di lavoro |
| Rapporto pari o superiore a 6 mesi e reddito annuo superiore a 8.145 euro | Decadenza |
| Rapporto di qualunque durata e reddito annuo inferiore a 8.145 euro | Conservazione del diritto alla prestazione |

In caso di borsa di studio, borsa di lavoro o tirocinio, non realizzandosi attività lavorativa, si ha totale cumulabilità con la NASpl, mentre per assegnisti o dottorandi di ricerca con borsa di studio vanno applicati i limiti per i rapporti di lavoro subordinato.

I beneficiari possono svolgere prestazioni di lavoro occasionale nel limite di 5.000 euro annui.

Qualora l'occupazione avvenga con contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta e indennità di disponibilità, la NASpl è cumulabile con il reddito da lavoro se questo, comprensivo dell'indennità di disponibilità, è inferiore a 8.145 euro, mentre, in assenza di obbligo di risposta e indennità di disponibilità, la NASpl viene sospesa per le giornate di effettiva prestazione lavorativa, nel rispetto comunque del tetto di 8.145 euro annui. Nel caso di un contemporaneo rapporto di lavoro autonomo (ivi incluso quello occasionale), la soglia di cumulabilità è pari a 4.800 euro lordi annui.

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

A differenza del lavoro subordinato (dove la comunicazione NaspiCom non è realmente obbligatoria data la pluriefficacia della comunicazione Unilav sancita dal D.L. 76/2013), in caso di lavoro autonomo la comunicazione all'Inps riveste carattere di obbligo e causa di decadenza, se omessa.

Qualora il valore della prestazione sia compreso entro le 2 soglie sopra citate, risultando dunque cumulabile con i redditi di lavoro autonomo o dipendente, il valore dell'indennità sarà ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo di tempo intercorrente tra la data di inizio del contratto di lavoro subordinato e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. La riduzione di cui al periodo precedente è ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Va, in ultimo, segnalato come la [circolare Inps n. 174/2017](#) abbia equiparato alcune forme di prestazione lavorativa nel contesto delle figure dei soci lavoratori o di coloro che rivestono cariche sociali ai fini della cumulabilità dei redditi maturati nello svolgimento di tali funzioni con la percezione della NASpl.

Decadenza e sanzioni

La decadenza è prevista in caso di:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato superiore a 6 mesi;
- inizio di un'attività in forma autonoma senza comunicazione all'Inps;
- raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia o anticipata;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, se non si opta per la NASpl;
- rifiuto di partecipare senza giustificato motivo a iniziative di politica attiva o di attivazione;
- non accettazione di un'offerta di un lavoro congrua, come definita dal D.M. 10 aprile 2018.

L'[articolo 21](#), comma 7, D.Lgs. 150/2015, prevede alcune sanzioni legate all'obbligo di coordinarsi con le misure di politiche attive connesse con la NASpl.

| Casi | Sanzioni |
|--|---|
| Mancata presentazione o partecipazione, senza giustificato motivo, a convocazioni, appuntamenti o iniziative di orientamento | <ul style="list-style-type: none">• Decurtazione di 1/4 di mensilità, alla prima mancata presentazione;• decurtazione di 1 mensilità, alla seconda mancata presentazione;• decadenza dalla prestazione, in caso di ulteriore mancata presentazione. |
| Mancata partecipazione, in assenza di giustificato motivo, a iniziative di carattere formativo, di riqualificazione, di politica attiva o di attivazione | <ul style="list-style-type: none">• Decurtazione di 1 mensilità alla prima mancata partecipazione;• decadenza dalla prestazione, in caso di ulteriore mancata presentazione. |

Domanda e decorrenza

La domanda deve essere presentata entro il termine decadenziale di 68 giorni dalla data di cessazione ([articolo 6](#), comma 1, D.Lgs. 22/2015).

Il termine è sospeso per la durata dell'evento in caso di malattia indennizzabile dall'Inps o infortunio sul lavoro/malattia professionale indennizzabile dall'Inail, insorto dopo la cessazione. Se la malattia o l'infortunio insorge durante il rapporto e prosegue oltre la cessazione, il termine decorre dalla fine dell'evento, ma qualora non sia prevista normativamente la tutela della malattia oltre la cessazione, come per lavoratori a tempo determinato del commercio, non può esservi sospensione (Inps, [messaggio n. 4211/2019](#)).

L'articolo 6, comma 2, D.Lgs. 22/2015, stabilisce che l'indennità spetta:

- dall'8° giorno successivo alla cessazione, se la domanda è presentata entro l'8° giorno;
- dal giorno successivo alla domanda, se presentata dopo l'8° giorno.

Inoltre, l'indennità decorre:

- dall'8° giorno successivo alla fine del periodo di maternità, malattia, infortunio sul lavoro/malattia professionale o mancato preavviso, se la domanda è presentata entro l'8° giorno;
- dal giorno successivo alla domanda, se questa è successiva all'8° giorno, ma nei termini di Legge;
- dal 38° giorno successivo al licenziamento per giusta causa, se la domanda è presentata entro l'8° giorno;
- dal giorno seguente alla domanda se successiva al 38° giorno, ma nei termini di Legge.

Contribuzione figurativa e finanziamento

La contribuzione figurativa viene riconosciuta entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso ([articolo 12](#), comma 1, D.Lgs. 22/2015).

L'indennità viene finanziata da contributi a carico del datore di lavoro:

- ordinario: 1,61%, somma di contributo base (1,31%) e contributo di finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%);
- addizionale: 1,40% della retribuzione imponibile per rapporti non a tempo indeterminato, ad esclusione di sostituzione, attività stagionali, assunzioni di apprendisti e a tempo determinato nella Pubblica Amministrazione. Viene recuperato in caso di trasformazione a tempo indeterminato e assunzione a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del contratto a termine. L'[articolo 3](#), D.L. 87/2018, aumenta il contributo addizionale dello 0,50% per ogni rinnovo a tempo determinato, anche in somministrazione;

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

– di licenziamento: da versare in caso di interruzione di rapporto a tempo indeterminato per le causali che danno diritto alla NASpl. È pari al 41% del massimale mensile NASpl per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Il contributo NASpl dev'essere versato anche nel caso in cui vi sia una procedura di licenziamento collettivo ex L. 223/1991, con un *ticket* di valore triplicato se la dichiarazione di eccedenza del personale non è accompagnata da un accordo sindacale. Sul punto, la L. 205/2017 ha stabilito anche che per le imprese in campo Cigs, in caso di licenziamento collettivo, l'aliquota di calcolo del contributo è pari all'82% del massimale mensile (con esposizione nel flusso UniEmens del codice Tipo cessazione "1Q").

Incentivo all'assunzione di beneficiari

Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato beneficiari della NASpl, è concesso, per ogni mensilità, un contributo pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore (Inps, [messaggio n. 4441/2015](#)).

Il diritto è escluso per i lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di impresa che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari coincidenti con quelli dell'impresa che assume o risulta in rapporto di collegamento o controllo.

L'incentivo spetta anche in caso di trasformazione a tempo pieno e indeterminato di un rapporto a termine instaurato con un lavoratore, titolare di NASpl, cui questa sia stata sospesa per l'occupazione a tempo determinato (Inps, [circolare n. 175/2013](#)).

Il Reddito di cittadinanza (Rdc)

Il D.L. 4/2019, convertito con la L. 26/2019, ha introdotto il Reddito di cittadinanza (Rdc), che, nel caso di nucleo familiare con un componente di almeno 67 anni di età (adeguato alla speranza di vita), assume la denominazione di Pensione di cittadinanza (Pdc), concessa anche se il componente o i componenti di almeno 67 anni convivano solo con una o più persone in condizione di disabilità grave o non autosufficienza.

Beneficiari, esclusioni e requisiti

Possono essere beneficiari nuclei familiari composti da:

- cittadini italiani e UE;
- stranieri lungo soggiornanti;
- stranieri titolari di diritto di soggiorno o diritto di soggiorno permanente, familiari di un cittadino italiano o UE, residenti in Italia da almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2 in modo continuativo.

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Sono esclusi nuclei con componenti che abbiano presentato dimissioni volontarie, per i 12 mesi successivi alle dimissioni stesse, salvo quelle per giusta causa.

Ulteriori requisiti sono:

- Isee inferiore a 9.360 euro;
- patrimonio immobiliare (in Italia o all'estero), ai fini Isee, diverso dalla casa di abitazione, non superiore a 30.000 euro;
- patrimonio mobiliare, ai fini Isee, non superiore a 6.000 euro, accresciuti di:
 - 2.000 euro per ogni componente successivo al primo, fino a 10.000 euro;
 - ulteriori 1.000 euro per ogni figlio successivo al secondo;

con ulteriori incrementi di:

- 5.000 euro per ogni componente con disabilità;
- 7.500 euro per ogni componente in condizione di disabilità grave o non autosufficienza;
- reddito familiare, ai fini Isee, inferiore a 6.000 euro annui, moltiplicati per il parametro della scala di equivalenza (7.560 euro per la Pdc), incrementati a 9.360 euro se il nucleo risiede in abitazione in locazione.

Gli extracomunitari, salvo i rifugiati, devono fornire un'attestazione circa il possesso dei requisiti rilasciata dalla competente Autorità estera, tradotta in italiano e legalizzata dall'Autorità consolare italiana.

Inoltre, nessun componente deve essere:

- intestatario a qualsiasi titolo, o avente piena disponibilità, di autoveicoli immatricolati la prima volta nei 6 mesi antecedenti la richiesta o autoveicoli di cilindrata superiore a 1600 cc o motoveicoli di cilindrata superiore a 250 cc, immatricolati la prima volta nei 2 anni antecedenti, escluso il caso di un'agevolazione fiscale per persone disabili;
- intestatario a qualsiasi titolo o avente piena disponibilità di navi e imbarcazioni da diporto.

Il nucleo familiare può percepire il beneficio anche se tutti i componenti sono lavoratori, se il reddito familiare ai fini Isee non supera il tetto.

Misura e utilizzo

Il Reddito di cittadinanza è dato dalla somma di 2 quote:

1. quota A: integrazione del reddito; può arrivare fino a 6.000 euro annui (7.560 euro per la Pdc). Viene calcolata tenendo conto del numero e del tipo di componenti del nucleo secondo le scale di equivalenza (ad esclusione di detenuti o lungo degenti):

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

- primo o unico componente: 1;
- ogni ulteriore componente maggiorenne: + 0,4;
- ogni ulteriore componente minorenni: + 0,2;

entro 2,1 o 2,2 in caso di disabili gravi o non autosufficienti.

2. quota B: contributo per affitto o mutuo. In caso di locazione della casa di abitazione, non può essere superiore a 3.360 euro annui (1.800 euro per la Pdc). In caso di mutuo della casa di abitazione è pari, al massimo, a 150 euro mensili.

Il D.M. 19 aprile 2019 ha ammesso come spese sostenibili tutti i beni durevoli, ad eccezione di alcuni tassativamente elencati, dell'utilizzo all'estero e di acquisti *on line*. Possono essere prelevati mensilmente 100 euro in contanti, moltiplicati per la scala di equivalenza, per massimo 210 euro mensili.

L'ammontare non speso o non prelevato è, invece, sottratto, nei limiti del 20% del beneficio erogato, nella mensilità successiva a quella in cui non è stato interamente speso.

Durata e variazioni

Viene riconosciuto per 18 mesi e può essere rinnovato per ulteriori 18 previa sospensione dell'erogazione per un mese prima di ogni rinnovo. La Pensione di cittadinanza, invece, si rinnova in automatico.

Qualora il nucleo subisca variazioni rispetto a quanto risulta dall'Isee in corso di validità, deve essere ripresentata la Dsu entro 2 mesi e, se non si tratta variazioni dovute a nascita o decesso, una nuova domanda di Reddito o Pensione di cittadinanza, a pena di decadenza. Ogni variazione dei beni mobili o immobili che comporti la perdita dei requisiti va, invece, comunicata entro 15 giorni.

In caso di variazione della condizione occupazionale per attività d'impresa o lavoro autonomo, in forma individuale o di partecipazione, la variazione va comunicata all'Inps entro 30 giorni dall'inizio, a pena di decadenza, mentre il reddito da lavoro autonomo va comunicato entro il 15° giorno successivo al termine di ciascun trimestre.

Domanda e adempimenti successivi

La domanda può essere presentata presso gli uffici postali, a partire dal giorno 6 del mese, presso i Caf o i patronati, tramite il sito www.redditicittadinanza.gov.it o il sito Inps.

Successivamente si deve attendere (Anpal, [circolare n 3/2019](#)):

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

- comunicazione di Inps di accoglimento o rigetto;
 - in caso di accoglimento, comunicazione di Poste per ritirare la Carta Rdc e il Pin;
- poi
- entro 30 giorni dall'accoglimento deve essere resa la Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (Did), ad esclusione di minorenni, pensionati, beneficiari di Pdc, *over* 65, disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, invalidi del lavoro con invalidità superiore al 33%, non vedenti, sordomuti, invalidi di guerra, soggetti già occupati o che frequentano corso di studi o formazione;
 - deve essere stipulato presso i CPI o soggetti accreditati un patto per il lavoro e verrà erogato, da Anpal, l'assegno di ricollocazione sino al 31 dicembre 2021. Il richiedente in condizioni diverse da quelle dei soggetti convocati dai CPI, entro 30 giorni, è convocato dai servizi competenti per il contrasto alla povertà dei Comuni per stipulare il patto per l'inclusione sociale.

Revoca e sanzioni

Il Reddito di cittadinanza viene revocato con effetto retroattivo e obbligo di restituzione qualora:

- i beneficiari siano condannati in via definitiva per reati di tipo mafioso (articoli [270-bis](#), [280](#), [289-bis](#), [416-bis](#), [416-ter](#), [422](#) e [640-bis](#), c.p.) o per delitti commessi in condizioni previste dall'articolo 416-bis;
- l'Inps accerti la non corrispondenza al vero delle dichiarazioni fornite o l'omessa comunicazione di variazione di reddito, patrimonio e composizione del nucleo familiare.

La decadenza è disposta se uno dei componenti, tranne i casi di esclusione o esonero:

- non effettua la DID;
 - non sottoscrive il patto per il lavoro o per l'inclusione sociale;
 - non partecipa, senza giustificato motivo, a iniziative formative o di riqualificazione o di politica attiva o attivazione;
 - non aderisce a progetti di inclusione sociale;
 - non accetta almeno una di 3 offerte congrue o, in caso di rinnovo, la prima offerta congrua utile;
 - non comunica l'intervenuta occupazione o effettua comunicazioni false;
 - non presenta la Dsu aggiornata in caso di variazione;
 - è trovato, nel corso di attività ispettive, a svolgere attività di lavoro dipendente o co.co.co. o lavoro autonomo o d'impresa, in assenza delle comunicazioni previste;
- oppure se il Rdc sia percepito in misura maggiore rispetto a quanto sarebbe spettato, per dichiarazione falsa o omessa presentazione di comunicazioni, fermo restando il recupero di quanto versato in eccesso.

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

Le sanzioni sono così articolate:

| Casi | Sanzioni |
|---|--|
| Mancata presentazione, senza giustificato motivo, alle convocazioni dei CPI, anche di un solo componente | <ul style="list-style-type: none">• Decurtazione di 1 mensilità in caso di prima mancata presentazione;• decurtazione di 2 mensilità alla seconda mancata presentazione;• decadenza in caso di ulteriore mancata presentazione. |
| Mancata partecipazione, senza giustificato motivo, a iniziative di orientamento anche di un solo componente | <ul style="list-style-type: none">• Decurtazione di 2 mensilità, in caso di prima mancata presentazione• decadenza in caso di ulteriore mancata presentazione. |
| Mancato rispetto degli impegni del Patto per l'inclusione sociale | <ul style="list-style-type: none">• Decurtazione di 2 mensilità dopo un primo richiamo formale al rispetto degli impegni;• decurtazione di 3 mensilità al secondo richiamo formale;• decurtazione di 6 mensilità al terzo richiamo formale;• decadenza in caso di ulteriore richiamo. |

Nei casi di condanna definitiva per reati mafiosi, il Reddito di cittadinanza può essere richiesto dopo 10 anni; in tutti gli altri casi dopo 18 mesi dalla revoca o decadenza o, nel caso di componenti minorenni o disabili, decorsi 6 mesi.

Il Reddito di emergenza (Rem)

Ai nuclei familiari in condizioni di necessità economica in conseguenza dell'emergenza epidemiologica COVID-19 è riconosciuto, ai sensi dell'[articolo 82](#), D.L. 34/2020, come modificato dalla L. 77/2020, e dall'[articolo 23](#), D.L. 104/2020, un sostegno al reddito denominato Reddito di emergenza (Rem).

Misura e requisiti

È pari a 400 euro, esenti da imposte, moltiplicati per il corrispondente parametro della scala di equivalenza, fino a un parametro massimo pari a 2 o 2,1 se vi sono componenti in condizioni di disabilità grave o non autosufficienza (Inps, [circolare n. 69/2020](#)).

Per beneficiare del Rem è richiesto, ai sensi dell'articolo 82, comma 2, lettere a), c) e d), 2-*bis* e 3, D.L. 34/2020:

- residenza in Italia del richiedente;
- reddito familiare, ad aprile 2020, inferiore alla quota mensile di Rem;

Le prestazioni previdenziali e assistenziali

– patrimonio mobiliare familiare con riferimento al 2019 inferiore a 10.000 euro, accresciuti di 5.000 euro per ogni componente successivo al primo, fino a 20.000 euro;

– Isee inferiore a 15.000 euro, attestato da una Dsu in corso di validità alla data della domanda.

Fermi restando i requisiti elencati, una quota aggiuntiva è riconosciuta, ai sensi dell'articolo 23, D.L. 104/2020, ai nuclei in possesso cumulativamente di:

- reddito familiare, a maggio 2020, inferiore alla quota mensile di Rem;
- assenza di componenti che percepiscono o hanno percepito una indennità COVID di cui agli articoli [10](#) e [11](#), D.L. 104/2020.

Il D.L. 137/2020 ha concesso ulteriori 2 quote per novembre e dicembre 2020, in caso di:

– reddito familiare, a settembre 2020, inferiore alla quota mensile di Rem;

– assenza di componenti che percepiscono o hanno percepito una delle indennità di 1.000 euro previste dall'[articolo 15](#), D.L. 137/2020.

Ulteriori istruzioni sull'ultima tranche sono state diramate dal [messaggio Inps n. 4247/2020](#).

Cumulabilità

È incumulabile con le altre indennità COVID percepite al momento della domanda da uno dei componenti del nucleo familiare.

Il Reddito di emergenza è anche incompatibile con la presenza di componenti che, al momento della domanda, siano titolari di:

- pensione diretta o indiretta, ad eccezione di assegno ordinario di invalidità, indennità di accompagnamento e assegno di invalidità civile;
- rapporto di lavoro dipendente con retribuzione lorda superiore agli importi del Rem;
- reddito o pensione di cittadinanza.

Domanda ed erogazione

Le scadenze per la presentazione della domanda di Rem sono:

– dal 22 maggio 2020 al 31 luglio 2020;

– entro il 15 ottobre 2020 per la della prima quota aggiuntiva;

– entro il 30 novembre 2020 per le ulteriori 2 mensilità introdotte dal Decreto Ristori.

Il Rem è erogato mediante bonifico, accredito su Libretto postale o bonifico domiciliato, secondo quanto indicato nella domanda, e decorre dal mese di presentazione della stessa.

Resta fortemente probabile che tale forma di sostegno reddituale sia ulteriormente prorogata nelle ulteriori innovazioni apportate dalla Legge di Bilancio 2021 e dai successivi Decreti attuativi.

Guida pratica previdenziale n. 2/2020

Responsabilità contributiva degli appalti: il versamento dei contributi. Teoria e pratica

di Francesco Natalini – consulente del lavoro

Affrontare il tema della responsabilità “contributiva” in materia di appalti, qualora la si voglia intendere in senso estensivo, significherebbe occuparsi di diversi ambiti in cui essa può essere presente - anche incidentalmente - nel panorama giuslavoristico.

Dovendo necessariamente fare una selezione dei vari contesti in cui tale fattispecie viene richiamata dall’ordinamento, si è ritenuto di incentrare il presente intervento sulle 2 principali accezioni in cui la stessa può essere declinata:

- 1. la responsabilità che grava sul committente “apparente”/datore di lavoro “sostanziale” in presenza di un appalto non genuino;*
- 2. la responsabilità solidale tra appaltatore e committente.*

La responsabilità del committente “apparente”/datore di lavoro “sostanziale”

È indubbio che, in presenza di un contratto di appalto illecito, per violazione del disposto ex [articolo 29](#), comma 1, D.Lgs. 276/2003 (dissimulante, quindi, a tutti gli effetti, una vera e propria somministrazione vietata), si applicano, in capo al committente e allo (pseudo) appaltatore¹ (e in misura paritetica) le sanzioni amministrative pecuniarie (ex penali²) di cui all’[articolo 18](#), comma 5-bis, D.Lgs. 276/2003, pari a 60 euro al giorno³ per ogni lavoratore impiegato nell’appalto e per ogni giorno di lavoro (con un minimo di 5.000 euro e un massimo di 50.000 euro). Se poi l’appalto, oltre ad essere illecito, fosse anche “fraudolento”, si aggiungerebbe la (riesumata⁴) sanzione penale ex [articolo 38-bis](#), D.Lgs 81/2015⁵, per non parlare di altri possibili conseguenze, prevalentemente sul piano penale, se la violazione assumesse connotazioni di maggiore gravità (ad esempio, sfruttamento di minori). Da ultimo,

¹ Soggetti che andrebbero riqualificati, anche dal punto di vista terminologico (in tal senso si esprime la Legge), alla stregua, rispettivamente, di utilizzatore e somministratore.

² La sanzione è stata depenalizzata ad opera del D.Lgs. 8/2016.

³ Importo aggiornato per effetto dell’articolo 1, comma 445, L. 145/2018.

⁴ Dal c.d. Decreto Dignità (D.L. 87/2018).

⁵ Sulla reintroduzione della fattispecie della somministrazione fraudolenta ad opera del Decreto Dignità si permetta il rinvio a F. Natalini, *La somministrazione fraudolenta*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), “Decreto Dignità” e Corte Costituzionale n. 194 del 2018. Come cambia il Jobs Act, Giappichelli editore, pagg. 31-42. Parimenti: V. Lippolis, *Appalto illecito e fraudolento: responsabilità di appaltatore e committente*, DPL, 2018, pag. 2063.

aggiungiamoci anche le ricadute sul piano fiscale, che si concretano essenzialmente nell'indeducibilità da parte del committente, a livello di costo, degli importi pagati all'appaltatore⁶.

Ma cosa succede, invece, sul piano contributivo, in presenza di un appalto non genuino?

La norma è sufficientemente chiara (pur se con qualche refuso) nell'ipotesi, contemplata all'[articolo 29](#), comma 3-bis, D.Lgs. 276/2003, in cui si dispone che

“Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2”.

Il refuso consiste nel fatto che il richiamo non è più all'[articolo 27](#) (del D.Lgs. 276/2003, oggi abrogato), bensì all'[articolo 38](#), D.Lgs. 81/2015 (che ne ha raccolto l'eredità), il quale prevede che:

“Quando la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli articoli 31, commi 1 e 2, 32 e 33, comma 1, lettere a), b), c) e d), il lavoratore può chiedere, anche soltanto nei confronti dell'utilizzatore, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo, con effetto dall'inizio della somministrazione”.

Il successivo comma 3, poi, aggiunge che:

“Nelle ipotesi di cui al comma 2 tutti i pagamenti effettuati dal somministratore, a titolo retributivo o di contribuzione previdenziale, valgono a liberare il soggetto che ne ha effettivamente utilizzato la prestazione dal debito corrispondente fino a concorrenza della somma effettivamente pagata. Tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione”⁷.

⁶ In dottrina: P. Albi, *Il contratto di appalto*, in M. Brollo (a cura di), “Il mercato del lavoro, Trattato di diritto del lavoro” diretto da M. Persiani e F. Carinci, Cedam, 2012, pag. 1595; I. Alvino, *La tutela del lavoro nell'appalto*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca (a cura di), “Diritto del lavoro – La Costituzione, il Codice Civile e le Leggi Speciali”, vol. I, Giuffrè, 2017, pag. 1740; L. Fiorillo, F. Bianchi D'urso, G. Cinque, *Appalto illecito: principi civilistici e diritto del lavoro, un binomio a volte complicato*, MGL, 2014, pag. 828; L. Corazza, *Somministrazione di lavoro e appalti*, in G. Santoro Passarelli (a cura di), “Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale”, Utet, 2017, pag. 1778; R. Del Punta, *La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*, in AA.VV., “Come cambia il mercato del lavoro”, Ipsoa, 2004, pag. 161; F. Di Lorenzo, “Appalto e somministrazione di manodopera”, ED-Annali, Giuffrè, 2017, vol. X, pag. 52; P. Ichino, *Il rapporto di lavoro nell'appalto di servizi, Commento sub art. 29*, in M. Pedrazzoli (a cura di), “Il nuovo mercato del lavoro, Commentario”, Zanichelli, 2004, pag. 323; A. Perulli, *Esternalizzazione del processo produttivo e nuove forme di lavoro*, DL, 2000, I, 304. Sulla tematica, da ultimo, si permetta anche il rinvio a F. Natalini, “Appalto e rapporto di lavoro”, il Sole 24 ore, 2013.

⁷ L'articolo 38, comma 3, secondo periodo, D.Lgs. 81/2015, ai sensi del quale tutti gli atti compiuti o ricevuti dal somministratore nella costituzione o nella gestione del rapporto, per il periodo durante il quale la somministrazione ha avuto luogo, si intendono come compiuti o ricevuti dal soggetto che ha effettivamente utilizzato la prestazione, si interpreta nel senso che tra gli atti di costituzione e di gestione del rapporto di lavoro non è compreso il licenziamento.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

Quindi, confermando il regime precedentemente contemplato nel Decreto Biagi e diversamente da quello previgente di cui alla L. 1369/1960, che, in caso di appalto illecito prevedeva ([articolo 1](#), comma 5), che il lavoratore fosse considerato automaticamente, a tutti gli effetti, dipendente del committente, il combinato disposto tra le 2 norme in precedenza richiamate⁸ fa venire meno questo automatismo, tranne il caso in cui si verta in ipotesi di somministrazione nulla, da intendersi priva di forma scritta, ai sensi dell'[articolo 38](#), comma 1, D.Lgs. 81/2015, ovvero, si ritiene, anche nel caso di sussistenza della già citata somministrazione fraudolenta ex [articolo 38-bis](#) dello stesso Decreto.

Pertanto, laddove si verta in ipotesi di contratto di appalto, che, seppur non genuino (purché non fraudolento⁹), fosse comunque stipulato per iscritto, si potrà parlare di appalto illecito (ovvero, per conversione, di somministrazione vietata), ma non di somministrazione nulla, di talché, per realizzarsi l'effetto traslativo con efficacia retroattiva è necessario che il lavoratore, alle formali dipendenze dell'appaltatore (o del subappaltatore, in caso di subappalto), abbia proposto una specifica azione giudiziale ex [articolo 414](#), c.p.c., al fine di ottenere la costituzione del rapporto in capo al committente/datore di lavoro "sostanziale". In questo caso il debito contributivo può essere imputato retroattivamente al committente/utilizzatore, ivi comprese le sanzioni civili, da calcolarsi peraltro con il criterio dell'omissione contributiva e non dell'evasione¹⁰, di cui all'[articolo 116](#), comma 8, lettera a), L. 388/2000.

In difetto di azione giudiziaria promossa dal lavoratore (ovviamente con esito a lui favorevole), fermo restando che non è, evidentemente, possibile invocare la ricostruzione (retroattiva) della posizione contrattuale in capo al committente, ci si è chiesti se si possa, invece, comunque configurare il trasferimento del debito contributivo (previdenziale/assicurativo) in capo al medesimo committente/datore di lavoro effettivo.

Va detto che la stessa domanda se l'erano poste molte DTL (oggi ITL), che, in assenza di precise indicazioni ministeriali, si erano mosse "a macchia di leopardo" con interpretazioni nell'uno e nell'altro senso, sicché la traslazione contributiva poteva essere o meno disposta a seconda delle prassi adottata dall'ufficio territoriale.

Chi scrive è sempre stato a favore della tesi "letterale", restrittiva, applicabile, quindi, nei soli casi di istanza "vincente" da parte del lavoratore, ("*ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*"), tesi sostenuta anche da autorevole dottrina, la quale ha ritenuto che

⁸ Ci si riferisce, ovviamente, all'articolo 29, comma 3-ter, D.Lgs. 276/2003, e all'articolo 38, D.Lgs. 81/2015.

⁹ Anche se, secondo l'INL ([circolare n. 3/2019](#)) le 2 ipotesi vanno "a braccetto", nel senso che un appalto illecito è di per sé anche fraudolento. Tesi assolutamente non condivisibile, che sembrerebbe non condivisa nemmeno da molti ispettori di vigilanza.

¹⁰ Cfr. Inps, [circolare n. 74/2003](#).

“nel caso in cui si dubiti della validità di un appalto, agli enti previdenziali non rimane “che muoversi “a ruota” di una causa vittoriosamente intentata dal lavoratore”, causa che, però, nella fattispecie, nessuno ha intentato, con la conseguenza che il Giudice, in mancanza di domanda da parte di chi unicamente può proporla, non può certo affermare, nemmeno incidenter tantum, la sussistenza del suddetto, ipotetico rapporto di lavoro subordinato”¹¹.

Di diverso avviso si è dimostrato l'INL, che, dopo un silenzio durato 15 anni, nel 2018, con la [circolare n. 10/2018](#), ha optato per la soluzione della traslazione della posizione contributiva in capo al committente, in virtù del principio secondo cui *“l'unico rapporto di lavoro rilevante verso l'ente previdenziale è quello intercorrente con il datore di lavoro effettivo”¹²*, a prescindere dalla presenza o meno di una causa ex [articolo 414](#), c.p.c., intentata e vinta dal lavoratore, ovviamente permettendo quantomeno lo scomputo dei contributi già pagati dallo (pseudo) appaltatore¹³.

Quindi, oggi in caso di accertamento ispettivo da cui emerga la sussistenza di un contratto di appalto illecito, si ricalcola la contribuzione in capo al committente/datore di lavoro sulla base di una retribuzione che potrebbe essere diversa (di norma superiore) rispetto a quella determinata dall'appaltatore, atteso che, se il predetto committente (datore di lavoro “effettivo”) è inquadrato in un settore coperto da altro Ccnl (magari già applicato per i suoi dipendenti diretti), è su questo contratto che bisogna basarsi per determinare la retribuzione imponibile minima, ai sensi dell'[articolo 1](#), D.L. 338/1989, convertito nella L. 389/1989, anche se non mancano verbali “sbrigativi”, dove vengono ribaltate *tout court* le retribuzioni dei lavoratori sulla base di quelle assegnate dal predetto appaltatore. Potrebbe cambiare anche l'aliquota contributiva (e assicurativa), sempre in ragione del diverso inquadramento previdenziale della committente rispetto al menzionato appaltatore.

ESEMPIO

Appalto tra una struttura per anziani (Rsa) e una cooperativa sociale di tipo A per l'affidamento di servizi di assistenza e badanza affidati a Oss rivelatosi illecito per etero-direzione della committenza nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto (illecito accertato con verbale ispettivo).

Committente: inquadramento commercio > 50 dipendenti – Ccnl di riferimento: Commercio/Terziario.

Appaltatore: cooperativa sociale di tipo A – Ccnl di riferimento: Cooperative sociali.

¹¹ Cfr. R. Del Punta, *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in Riv. It. Dir. Lav., parte I, 2008, pagg. 129 ss..

¹² Cass. n. 20/2016 e n. 463/2012.

¹³ P. Cascioli, *Appalto illecito: responsabilità retributiva e contributiva*, Lavoro@Confronto, 2018, n. 28, pag. 22.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

Retribuzioni complessivamente erogate dalla cooperativa appaltatrice nei confronti dei lavoratori impiegati nell'appalto: € 125.000 (Ccnl Cooperative sociali).

Aliquota di riferimento: 36,09%.

Contributi versati € 45.112 (125.000 * 36,09%).

Ricostruzione del rapporto previdenziale in capo al committente Rsa:

– retribuzioni ricalcolate in base alle mansioni di Oss nel Ccnl Commercio: € 145.000;

– aliquota di riferimento: 39,07%;

– contributi ricalcolati: 145.000 * 39,07% = € 56.652,00;

– differenza: € 11.540,00.

Sui singoli differenziali mensili, la cui somma determina l'importo di cui sopra, vanno calcolate e addebitate anche le sanzioni civili (con il criterio dell'omissione contributiva).

La responsabilità solidale

Tra le tante insidie che scaturiscono dalla stipula di un contratto di appalto (o di un subappalto) va annoverata anche la responsabilità solidale, istituto che trova la sua collocazione, a livello civilistico, *in primis* nell'[articolo 1292](#), cod. civ., e che, va premesso, non può essere definita quale “sanzione” in senso stretto. Infatti, non a caso, presuppone, per la sua applicazione, comunque la presenza di un appalto lecito, cioè che abbia superato indenne il *test* di genuinità precedentemente trattato, integrando i requisiti di cui all'[articolo 29](#), comma 1, D.Lgs. 276/2003 (e, più in generale, dell'[articolo 1655](#), cod. civ.), generando in capo al committente (o al subappaltante) conseguenze sul piano strettamente economico, che, però, possono essere anche di rilevante entità.

È un istituto che ha evidenti scopi antielusivi, finalizzati essenzialmente a contrastare fenomeni di *dumping* contrattuale, oltre a svolgere una funzione “protettiva” nei confronti dei soggetti deboli della filiera degli appalti, quali sono di norma gli appaltatori (a maggior ragione i subappaltatori), i quali potrebbero essere costretti, in assenza di un rischio di coinvolgimento in capo al committente/obbligato solidale, ad accettare condizioni e tariffe “capestro” (più di quanto non accada comunque nella realtà), che, verosimilmente, non riuscirebbero a remunerare il costo del personale (retributivo e contributivo), impedendo l'applicazione di trattamenti dignitosi nei confronti dei lavoratori¹⁴.

Nel corso degli anni mi sono occupato più volte di questa tematica¹⁵, che nel panorama “schizofrenico” che caratterizza il nostro diritto del lavoro (le ultime disposizioni emanate in periodo di COVID-19 ne

¹⁴ V. Ferrante, *Appalti, supply chain e doveri di controllo sull'uso del lavoro “schiavistico”*, ADL, 2018, pag. 1061.

¹⁵ Si permetta il rinvio a: F. Natalini, *Il regime di responsabilità negli appalti*, in L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), “La Riforma del diritto del lavoro”, Giappichelli, 2014, pagg. 506-557. Si sono occupati, parimenti, della materia, in dottrina: A. Borlè Gioppi, *La responsabilità solidale nell'appalto*, LPO,

sono la conferma) occupa un posto di rilievo, in quanto a complicazioni. Ciò a causa di una “stratificazione” di norme venutasi a determinare nel corso degli anni, inserite tramite reiterati interventi legislativi non coordinati e armonizzati con la normativa preesistente, dalla quale è scaturito un quadro normativo intrecciato, frammentato, incoerente e farraginoso, che solo negli ultimi anni si è alleggerito, mediante lo sfoltimento di norme ridondanti, che si sovrapponevano tra loro (veri e propri “doppioni”, proprio in materia di solidarietà contributiva¹⁶), con l’obiettivo di “concentrare” il più possibile la disciplina nell’[articolo 29](#), comma 2, D.Lgs. 276/2003¹⁷.

Ovviamente, questo intervento, per esigenze di spazio, si concentrerà sulla sola responsabilità solidale contributiva, della quale si cercherà di analizzare anche taluni aspetti pratici, frutto di prassi operative da parte degli organi di vigilanza.

Introduzione: la nozione di responsabilità solidale

Come si diceva in precedenza, l’istituto della responsabilità solidale è allocato, a livello civilistico, nell’[articolo 1292](#), cod. civ., il quale dispone che si ha l’obbligazione in solido

“quando più debitori sono obbligati tutti per la medesima prestazione, in modo che ciascuno può essere costretto all’adempimento per la totalità e l’adempimento da parte di uno libera gli altri; oppure quando tra più creditori ciascuno ha diritto di chiedere l’adempimento dell’intera obbligazione e l’adempimento conseguito da uno di essi libera il debitore verso tutti i creditori”.

La responsabilità è solidale quando più soggetti sono chiamati a rispondere per la stessa obbligazione, di talché ogni creditore ha la possibilità di rivolgersi per l’intero a ciascun debitore¹⁸.

Di conseguenza, è necessario che vi sia:

- una pluralità di soggetti;
- la stessa prestazione da eseguire, da intendere nel senso di prestazione identica e diretta al soddisfacimento del medesimo interesse creditorio;

2008, pag. 1622; S. Canali De Rossi, *La responsabilità solidale negli appalti di lavoro*, DPL, 2008, pag. 935; G. Carosielli, *La responsabilità solidale negli appalti: modello risarcitorio vs indennitario?*, Bollettino Adapt, 20 aprile 2017; S. Cassar, *La responsabilità solidale negli appalti alla luce delle recenti modifiche legislative*, MGL, 2012, pag. 834; P. Chieco, *Appalti e solidarietà nei recenti sviluppi di una legislazione in continuo movimento*, DRI, 2012, 997; G. Costa, *Solidarietà e tutele negli appalti*, VTDL, 2016, 377; V. Ferrante, M. Bricchi, *Solidarietà e responsabilità del committente nella disciplina dell’appalto alla luce della più recente giurisprudenza*, RGL, 2012, II, pag. 463; D. Garofalo, *La responsabilità solidale*, in D. Garofalo (a cura di), *Appalti e lavoro, Disciplina lavoristica*, vol. II, Giappichelli, 2017; L. Imberti, *Le responsabilità solidali negli appalti e nei subappalti: stato dell’arte, profili critici e proposte di riforma*, LG, 2011, suppl. al n. 11, pag. 32; D. Izzi, *Appalti e responsabilità solidale*, in M. Aimo, D. Izzi (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Utet, 2014, pagg. 99-100; A. Vallebona, *Appalti: questioni sulla responsabilità solidale del committente*, MGL, 2017, pag. 36; E. Villa, *I nuovi confini della responsabilità solidale*, Labor, 2018, pag. 539; L. Ferluga, *La tutela dei lavoratori e il regime della responsabilità solidale nel contratto di appalto alla luce delle recenti (e forse ultime) modifiche*, VTDL, 2018, n. 2, pag. 407.

¹⁶ C. Colosimo, *Appunti sulla inarrestabile metamorfosi della responsabilità solidale negli appalti*, LDE, 2017, n. 1.

¹⁷ In compenso, ancorché non rappresenti nei fatti una nuova fattispecie di solidarietà, va annotato l’articolo 4, D.Lgs. 124/2019, che, nel “solco della tradizione” ripristina (inutili) complicazioni burocratiche, delle quali, evidentemente, il Legislatore non riesce a fare a meno.

¹⁸ Per un maggior approfondimento sull’istituto si rimanda a: C.M. Mazzoni, *Le obbligazioni solidali e indivisibili*, in “Trattato di diritto privato”, diretto da Rescigno, vol. IX, Tomo 1, 1994, pagg. 591-594.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

– la stessa fonte da cui scaturisce la prestazione (irrelevanza dell'unicità o pluralità dei fatti o dei mezzi giuridici in conseguenza dei quali è nato l'obbligo ad adempiere a quella prestazione).

Le obbligazioni solidali vanno ascritte nella categoria delle obbligazioni soggettivamente complesse e si caratterizzano, a seconda dei casi, per la presenza di una pluralità di:

- debitori (solidarietà passiva);
- creditori (solidarietà attiva);
- di debitori e creditori (solidarietà mista).

In merito alla solidarietà passiva (che è poi quella che interessa la materia degli appalti), la giurisprudenza ritiene possa avere anche carattere presuntivo, nel senso che, in presenza di più soggetti debitori, ove nulla sia disposto, l'obbligazione è da considerarsi solidale¹⁹, nel momento in cui la solidarietà passiva arreca un indubbio vantaggio al creditore, che vede rafforzata la propria garanzia in ordine al soddisfacimento delle proprie pretese, atteso che, qualora un debitore si dimostrasse insolvente, può sempre contare sugli altri condebitori.

In buona sostanza il creditore, trovandosi dinanzi a più debitori, sceglie il debitore a cui richiedere l'adempimento dell'intero ed ha il diritto di ottenere da questi quanto dovuto. Peraltro, dell'adempimento dell'intero da parte di un debitore beneficiano, nei rapporti esterni, tutti gli altri, in quanto essi sono liberati nei confronti del creditore, nel senso che il debito nei confronti di tutti gli altri condebitori viene cancellato venendone, questi ultimi, a beneficiarne in modo indifferenziato²⁰. Tale effetto estintivo, *ipso iure*, è rilevabile a prescindere dall'eccezione di parte, nel giudizio di cognizione, e perfino in sede di legittimità²¹ ed opera anche nei confronti di altro coobbligato che non si sia avvalso della facoltà di invocare, in altro giudizio di merito, l'estinzione ex art. 1306 cod. civ. del giudicato già conseguito dall'altro coobbligato.

Va, altresì, tenuto conto che, rispetto ai rapporti interni, vale il principio generale in base al quale il debitore che ha pagato l'intero ha il diritto di ottenere da ciascun condebitore la propria parte (c.d. azione di regresso).

Esso viene ribadito anche in tema di responsabilità solidale correlata all'appalto dall'ultimo periodo dell'[articolo 29](#), comma 2, D.Lgs. 276/2003, il quale dispone che:

“Il committente che ha eseguito il pagamento può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali”²².

¹⁹ Cass. n. 14813/2008; Cass. n. 8235/2001; Cass. n. 6502/2001; App. Napoli, Sez. III, 22 maggio 2008.

²⁰ Cass. civ., sez. V, n. 10031/2003.

²¹ Cass. n. 11039/2006.

²² Per la proposizione testuale dell'intero comma 2, vedi *infra*.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

Va, inoltre, aggiunto che, in taluni casi, la libertà del creditore di scegliere, tra i vari debitori, quello che deve adempiere, può essere limitata attraverso l'inserimento nel titolo da cui consegue l'obbligazione di una sorta di graduatoria dei coobbligati, in virtù della quale si stabilisce un ordine che il creditore deve seguire nell'individuare il debitore a cui rivolgere per primo la richiesta di adempimento, oppure attraverso un vero e proprio "beneficio di escussione".

Proprio in tema di appalti, l'articolo 29, comma 2, prevedeva una siffatta procedura, che è stata abrogata dall'[articolo 2](#), comma 1, D.L. 25/2017 (convertito nella L. 49/2017), e quindi, allo stato, nulla vieta al creditore di escutere tutti gli obbligati in solido secondo un criterio discrezionale²³. Nondimeno, in materia contributiva, risulta che le prassi degli Istituti (nello specifico dell'Inps) continuano a rispettare un certo ordine sequenziale e, ancorché il verbale (se trattasi di credito derivante da accertamento ispettivo) venga contestualmente inviato al committente e, più in generale, a tutti i soggetti che stanno a monte della filiera degli appalti rispetto al debitore principale (se trattasi di subappalto), di norma viene escusso preliminarmente proprio tale ultimo soggetto²⁴.

Naturalmente, l'obbligato solidale risponde per la quota parte di retribuzione (e, di conseguenza, di contribuzione) maturata dal dipendente dell'appaltatore nel periodo di vigenza dell'appalto, nel senso che se il predetto lavoratore svolge attività su più appalti (ad esempio, addetto alle pulizie) si dovrebbe ricavare la quota di competenza di ogni committente. Il tutto con evidenti difficoltà e ricorrendo a stime non sempre attendibili²⁵.

Proprio l'invio del verbale anche ai coobbligati rappresenta un motivo di inquietudine da parte degli appaltatori, che spesso vedono incrinato il rapporto con il committente (con il rischio che venga anche risolto il contratto di appalto, pur se genuino), oltre a trovarsi di fronte o a un blocco dei pagamenti delle fatture sospese, ovvero a decurtazioni immediate dal debito della quota contributiva solidale addebitata in verbale, in genere senza particolari valutazioni sulla fondatezza delle argomentazioni sostenute in verbale.

Responsabilità solidale (contributiva) nel caso dell'appalto

Prima di affrontare la responsabilità solidale contributiva, giova ribadire, richiamando quanto già detto in precedenza, che siamo in presenza di un contratto di appalto (o subappalto) che ha superato indenne

²³ L. De Angelis, *Responsabilità solidale nell'appalto e processo*, MGL, 2017, 2.

²⁴ Anche se gli Istituti previdenziali e assicurativo devono sempre tenere d'occhio i termini di decadenza previsti, ad esempio, dall'articolo 5, D.Lgs. 46/1999 per la formazione dell'avviso di addebito.

²⁵ In passato, per ovviare a questo problema era stata ipotizzata l'idea (poi, fortunatamente, accantonata) di introdurre con D.M. l'obbligo di redigere un DM10 parziale (per ogni appalto). La stessa difficoltà si ripresenta oggi nella gestione delle ritenute fiscali, da suddividere in più F24, in base a quanto disposto dal già citato articolo 4, D.Lgs. 124/2019.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

lo *step* di valutazione della legittimità, integrando i requisiti di cui all'[articolo 29](#), comma 1, D.Lgs. 276/2003. Pertanto, si tratta di conseguenze meramente economiche che gravano sull'obbligato solidale (anche se qualche anno fa la Legge prevedeva anche una sanzione amministrativa in caso di mancato controllo della regolarità che aveva generato l'obbligo solidale²⁶).

Attualmente, dopo il tanto atteso sfolgimento di norme (fino a qualche anno fa esistevano 5 disposizioni di Legge che si occupavano, a volte sovrapponendosi, della solidarietà in tema di appalti) a cui si faceva cenno in precedenza, la norma principale è rappresentata dall'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003, il quale dispone testualmente che:

“In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento. Il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali”.

Anzi, a dire il vero, la norma contenuta nella c.d. Riforma Biagi è, attualmente, l'unica rimasta a disciplinare la responsabilità solidale contributiva²⁷, atteso che le altre norme ancora vigenti ([l'articolo 1676](#), cod. civ., e [l'articolo 26](#), comma 3, D.Lgs. 81/2008) contemplano unicamente una responsabilità di tipo retributivo/risarcitorio a favore del lavoratore²⁸.

In realtà, l'espressione testuale, contenuta nell'articolo 29, comma 2, non brilla per chiarezza, atteso che in esso si parla di *“corrispondere ai lavoratori (...) i contributi previdenziali ed i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto”*, quasi come se la corresponsione dovesse avvenire nei confronti dei lavoratori, quando è evidente che i contributi e i premi assicurativi si “corrispondono”, semmai, agli istituti competenti.

Sempre riprendendo l'esempio precedente di un contratto di appalto tra una struttura per anziani (Rsa) (committente-appaltante) e una cooperativa sociale di tipo A (appaltatore) per l'affidamento di servizi di assistenza e badanza affidati a Oss: qualora il committente, in virtù della responsabilità solidale

²⁶ D.Lgs 223/2006, c.d. Riforma Bersani.

²⁷ S. Imbriaci, *Solidarietà contributiva negli appalti, il punto sulla giurisprudenza di merito*, GLav., 2015, n. 47, pag. 45.

²⁸ G. Ludovico, *Sui limiti e contenuti della responsabilità solidale negli appalti per i danni da infortunio e malattia professionale*, ADL, 2011, pag. 567.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

contributiva, dovesse provvedere a versare i contributi all'Inps in riferimento ai lavoratori impegnati nell'appalto a causa di omissioni contributive dell'appaltatore, lo stesso dovrà:

1. aprire una nuova posizione matricolare Inps con CSC e CA propri della società appaltatrice (in quanto committente e appaltatore hanno inquadramenti previdenziali differenti);
2. versare la contribuzione, per la quota a carico del datore di lavoro e del lavoratore, secondo le aliquote contributive dell'appaltatore;
3. versare i contributi tramite F24 indicando la nuova matricola Inps.

In pratica, in questo caso i contributi saranno calcolati con le aliquote della cooperativa sociale, ma saranno versati dal committente, il quale non potrà recuperare dai lavoratori la quota di contribuzione a loro carico (non essendo suoi dipendenti), né potrà farlo l'appaltatore, in virtù del vincolo disposto dall'articolo 23, L. 218/1952 (Cassazione, [n. 22379/2015](#)).

ESEMPIO

Appaltatore: cooperativa sociale di tipo A – Ccnl di riferimento: Cooperative sociali.

Retribuzioni imponibili contributive per le quali non è stata versata la contribuzione dall'appaltatore: € 125.000 (Ccnl Cooperative sociali).

Aliquota di riferimento: 36,09%.

Contributi omessi: € 45.112 (125.000 * 36,09%).

Contribuzione versata dal committente secondo le modalità sopra riportate: € 45.112.

Tale complessa operazione può essere posta in essere dal committente spontaneamente (se viene a conoscenza dell'inadempienza: ad esempio, Durc negativo), oppure - caso più frequente - a seguito di ricezione di apposito verbale ispettivo (che quantifica il debito "solidale") e ha lo scopo di evitare la formazione di atti ingiuntivi (avvisi di addebito Inps o cartelle esattoriali Inail), dandogli la possibilità di recuperare sull'appaltatore immediatamente la somma versata tramite scomputo in fattura.

Ambito di applicazione e durata del vincolo solidale

Per quanto concerne l'ambito di operatività della solidarietà (anche) contributiva, si rileva un ampliamento rispetto alla sola fattispecie del lavoro subordinato, visto che viene estesa ai lavoratori *tout court*, quindi anche ai lavoratori autonomi.

In questo senso il Legislatore, che ha disposto tale estensione tramite l'articolo 9, D.L. 76/2013, è di fatto "andato appresso" alla [circolare n. 5/2011](#) del Ministero del lavoro, che aveva ipotizzato tale estensione sulla scorta di una generica definizione di "lavoratori" (contenuta sempre nell'[articolo 29](#), comma 2, D.Lgs. 276/2003), quindi non circostanziata ai soli prestatori subordinati, anche se poi, con

Contribuzione previdenziale e assistenziale

[circolare n. 35/2013](#), il Ministero del lavoro ha inteso limitare l'intervento solidale, per quanto attiene alla materia contributiva, ai soli lavoratori (parasubordinati), cioè a quelli per i quali il committente agisce in funzione di "sostituto previdenziale", nel senso che si occupa (ed è responsabile) del versamento contributivo (ad esempio, Gestione separata ex [articolo 2](#), comma 26, L. 335/1995), trattenendo la quota a carico del lavoratore e aggiungendovi la propria²⁹.

Inoltre, si ricorda che la solidarietà contributiva non può essere esclusa, correttamente a parere di chi scrive, anche laddove ci fosse un divieto di subappalto (Cassazione, [n. 27382/2019](#)), mentre, in ragione dell'autonomia di cui gode il diritto previdenziale e della sua indisponibilità per le parti, si è ritenuto che la possibilità di derogare al regime di solidarietà, ovvero anche di escluderlo, prevista dall'[articolo 8](#), D.L. 138/2011, tramite i c.d. contratti di prossimità, non possa estendersi alla materia contributiva (Ministero del lavoro, [interpello n. 8/2016](#)).

Va, altresì, annotata l'estensione del vincolo di solidarietà (quindi anche di quella contributiva) anche a istituti giuridicamente diversi dall'appalto, ma che presentano indubbie contiguità con quest'ultimo, quali il contratto di subfornitura ex L. 192/1998 (si veda la nota Corte Costituzionale, [n. 254/2017](#))³⁰, di consorzio (Cassazione, n. 6208/2008) e di "nolo a caldo" (Tribunale di Bologna, 22 novembre 2009), eleggendo la solidarietà a "*principio generale in tutti i fenomeni di decentramento produttivo*"³¹.

Infine, in ordine alla durata del vincolo solidale, alcune recenti pronunce della Corte di Cassazione hanno generato, nei confronti di chi scrive, una vena polemica, non tanto sulle decisioni della Corte (che è ovviamente libera di fornire la propria interpretazione di una norma di Legge), quanto per il fatto che le sentenze si pongono in contrasto con quanto sostenuto dalla stessa prassi amministrativa, che poi, *a latere*, ha evidentemente sostenuto in giudizio una tesi diametralmente opposta.

Ci si riferisce, essenzialmente, alle sentenze di cassazione [n. 18004/2019](#) e [n. 22110/2019](#), nelle quali si è stabilito che la decadenza biennale prevista per poter escutere l'obbligato solidale ("*entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto*"), prevista sempre al comma 2, si debba riferire unicamente al trattamento retributivo e non anche ai contributi, per i quali vige, invece, il termine ordinario, prescrizione, di 5 anni; di talché, approfittando delle citate pronunce, l'INL ha provveduto, senza

²⁹ Com'è noto, la Gestione separata dei lavoratori parasubordinati prevede la ripartizione del contributo in ragione di 1/3 a carico del collaboratore e 2/3 a carico del committente.

³⁰ In dottrina: A. Sitzia, *Subfornitura e responsabilità solidale: ratio legis e "lavoro indiretto" secondo la consulta*, nota a Corte Cost. 6 dicembre 2017, n. 254, LG, 2018, pag. 261; A. Tagliente, *Il rapporto di subfornitura tra elementi tipici e derivati dall'appalto: la questione della responsabilità solidale*, nota a App. Brescia 11 maggio 2016, ADL, 2016, pag. 1033; L. Principato, *Responsabilità, solidale del committente e debiti di lavoro: dall'appalto alla subfornitura attraverso una sentenza interpretativa di rigetto additiva*, nota a Corte Cost. 6 dicembre 2017, n. 254, G. Cost., 2017, 2709; S. Catini, *Subfornitura: la solidarietà contributiva dopo la sentenza costituzionale n. 254/2017. Quali possibili sviluppi?*, RDSS, 2018, n. 2.

³¹ A. Tagliente, *L'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 29, comma 2 d.lgs. n. 276 del 2003: la responsabilità solidale del committente quale principio generale in tutti i fenomeni di decentramento produttivo?* nota a Corte Cost. 7 novembre 2017, n. 254, ADL, 2018, 582; M.T. Carinci, *Il concetto di appalto rilevante ai fini delle tutele giuslavoristiche e la distinzione da fattispecie limitrofe*, in M.T. Carinci e altri (a cura di), "Tutela e sicurezza del lavoro negli appalti privati e pubblici. Inquadramento giuridico ed effettività", Utet, 2011.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

indugio, all'emanazione della [nota n. 9943/2019](#), nella quale, aderendo alle stesse, ha recepito il principio in virtù del quale il termine biennale non riguarda *“l'azione promossa dagli Enti previdenziali per il soddisfacimento della pretesa contributiva, (...) soggetta, dunque, alla sola prescrizione prevista dall'art.3, comma 9 della legge 335/95”*.

Si dà, però, il caso che la richiamata [circolare n. 5/2011](#) del Ministero del lavoro aveva affermato esattamente il contrario, stabilendo che

“Per quanto riguarda proprio l'aspetto contributivo, si evidenzia tuttavia che il termine decadenziale di due anni si riferisce evidentemente alla azione dell'Istituto nei confronti del responsabile solidale, mentre resta ferma l'ordinaria prescrizione quinquennale prevista per il recupero contributivo nei confronti del datore di lavoro inadempiente (appaltatore o eventuale subappaltatore)”.

L'atteggiamento della prassi risulta alquanto sconcertante, nel momento in cui, come si diceva, l'azione davanti alla Corte di Cassazione è stata promossa dall'Inps (organo, peraltro, gerarchicamente sottoposto al Ministero del lavoro).

La mancata estensione delle sanzioni civili nel debito solidale: una vicenda (forse) risolta

È evidente che un debito contributivo (previdenziale o assicurativo) non onorato nei termini di scadenza ordinariamente previsti comporta, di norma, anche l'applicazione di sanzioni civili (c.d. somme aggiuntive), ai sensi dell'[articolo 116](#), comma 8, L. 388/2000, che le distingue a seconda che si verta in ipotesi di omissione contributiva (lettera a) che di evasione contributiva (lettera b), con tetti massimi (rispettivamente 40% e 60%), raggiunti i quali scattano interessi di mora³².

A tal riguardo, in passato, ci si era posti, per l'appunto, il dubbio se nell'obbligo solidale dovessero rientrare anche dette somme.

La questione fu affrontata in modo ufficiale in una risposta a interpello da parte del Ministero del lavoro ([interpello n. 3/2010](#)), a mezzo del quale si era disposto che nel debito solidale richiesto al coobbligato si sarebbero dovute includere anche le somme dovute a titolo di interesse sui debiti previdenziali, assicurativi e le somme dovute a titolo di sanzioni civili.

Chi scrive non aveva, a suo tempo, condiviso tale interpretazione ministeriale, stante l'assenza di un'esplicita previsione normativa, non tanto per gli interessi che in effetti rappresentano *“somme dovute in stretto rapporto con gli stessi debiti previdenziali o fiscali, volte a mantenere inalterato il valore reale di quanto dovuto alle Amministrazioni.”*, quanto, invece, per le sanzioni civili, dove, a dispetto di quanto

³² Tranne alcuni casi in cui si calcolano unicamente gli interessi legali (cfr. articolo 116, comma 15, L. 388/2000).

Contribuzione previdenziale e assistenziale

sostenuto nell'interpello, nel quale si dice che *“appare evidente la natura risarcitoria”*, in realtà si percepisce la natura *“afflittiva”*, soprattutto quando le sanzioni raggiungono possono raggiungere il 30% annuo in caso di evasione contributiva.

Oggi, la questione è stata definitivamente risolta dalla riscrittura dell'[articolo 29](#), comma 2, D.Lgs. 276/2003, ad opera dell'[articolo 21](#), D.L. 5/2012, convertito nella L. 35/2012, che, in materia di responsabilità solidale per contributi, dispone che si trasferisca il solo debito capitale, *“restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.”*.

Resta, però, non condivisibile (apparendo quasi come una sorta di accanimento) la tesi, sempre sostenuta dal Ministero con il parere n. 5826/2012³³, secondo cui, pur prendendo atto che le sanzioni civili non vanno più prese in considerazione, il regime di solidarietà continuerebbe ad applicarsi alle somme dovute a titolo di interessi moratori sul debito assicurativo, *“nascenti su tale debito una volta raggiunta l'entità massima prevista della sanzione civile, considerata la portata generale dell'art. 1294 c.c. ed in mancanza, sul punto, di una previsione contraria della legge”*. È evidente che gli interessi di mora sono una misura consequenziale, accessoria, di “fonte derivata”, rispetto alle sanzioni civili e seguono la loro stessa sorte, in caso di esclusione.

Obbligo solidale e Durc: l'ininfluenza del debito solidale ai fini del rilascio

Va premesso che, nel corso degli ultimi anni, il Documento unico di regolarità contributiva, meglio noto con l'acronimo di Durc, disciplinato da ultimo dal D.M. 30 gennaio 2015, ha assunto un ruolo sempre più rilevante, nel senso che il suo possesso è condizione necessaria sia per l'ottenimento di talune agevolazioni (ad esempio, tutti i benefici contributivi e normativi: articolo 1, [comma 1175](#), L. 296/2006), che, per poter svolgere determinate attività, tra cui proprio la partecipazione ad appalti pubblici e privati (in ambito edile, ma non solo³⁴), oltre che per ottenere pagamenti in acconto, di norma in relazione allo stato avanzamento lavori (c.d. Sal).

In ragione del vincolo solidale previsto in materia di appalti, può verificarsi che un committente (o un subappaltante, in caso di subappalto), pur non avendo debiti contributivi “propri”, cioè relativi alla posizione dei propri dipendenti, possa avere debiti contratti dall'appaltatore (o subappaltatore) e trasferiti anche allo stesso per effetto del predetto vincolo di solidarietà. In tali casi, pur essendoci un'irregolarità contributiva in senso lato, nel senso che il creditore (Inps, Inail,

³³ Vedasi anche Inail, [circolare n. 54/2012](#).

³⁴ Anche in taluni appalti privati non edili i committenti ormai lo richiedono comunque, prima di affidare in appalto a terzi determinate attività.

etc.) potrà comunque soddisfarsi chiamando in causa il debitore solidale, secondo il Ministero del lavoro questa possibilità non inficia il diritto a ottenere il Durc.

Ciò viene disposto attraverso il già citato [interpello n. 3/2010](#), dove il Dicastero faceva presente che il D.M. 24 ottobre 2007, nell'Allegato A (oggi sostituito dal D.M. 30 gennaio 2015), elenca le disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, la cui violazione è causa ostativa al rilascio del Durc e, tra queste, non compare l'ipotesi dell'irregolarità contributiva derivante dall'accollo di debiti solidali, cioè contratti da terzi, in relazione ai contratti di appalto o subappalto. Tale interpretazione non risulta mutata a seguito della novella legislativa del 2015.

L'unica particolarità è che tra le annotazioni del Durc dovrà essere evidenziato che esiste un obbligo solidale con un'altra azienda, per la quale dovranno essere specificati la denominazione sociale e il numero di posizione contributiva (ove presente), nonché l'importo della sorte contributiva dovuta a titolo di obbligazione solidale³⁵.

Conclusioni

Quindi, mai come in questo caso, si dovrebbe dire, è opportuno scegliere bene il *partner* con il quale stipulare un contratto d'appalto, onde evitare spiacevoli sorprese sia sotto il profilo della legittimità contrattuale (ma in questo caso le responsabilità sono anche del committente, che deve astenersi dall'esercitare il potere direttivo nei confronti dei dipendenti dell'appaltatore), che sotto il profilo del coinvolgimento economico originato dalla responsabilità solidale.

Per arginare tale pericolo è fondamentale un monitoraggio preventivo e costante e, in questo senso, possono essere certamente d'aiuto 2 procedure, quali la certificazione del contratto *ex* articoli [75-81](#), D.Lgs. 276/2003 (per dare una "presunzione di legalità" all'appalto), ovvero la procedura di Asse.co, gestita dal Consiglio nazionale dei consulenti del lavoro, che rilascia un'asseverazione contributiva circa la regolarità del soggetto verificato (ad esempio, l'appaltatore), atta a prevenire e scongiurare il rischio di un intervento solidale.

³⁵ Inps, messaggio n. 12091/2010.

Guida pratica previdenziale n. 2/2020

Inquadramento contributivo e previdenziale

di Luca Caratti – consulente del lavoro

Il corretto inquadramento previdenziale costituisce il necessario adempimento per consentire ai datori di lavoro di attivare il rapporto assicurativo con l'Inps e assolvere i prescritti obblighi contributivi. Il presente contributo vuole essere uno schematico aiuto in nella delicata fase di classificazione aziendale.

Premessa

All'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato, il datore di lavoro è tenuto a procedere a inquadrare, presso l'Inps, l'impresa, ai fini di attivare l'obbligatoria relazione contributiva. Tale "operazione", semplice nella procedura, merita in realtà particolare attenzione, in quanto l'errata classificazione potrebbe avere conseguenze nefaste per il datore di lavoro. È, infatti, opportuno ricordare che il datore di lavoro risulta essere il solo responsabile, e quindi l'unico destinatario delle eventuali sanzioni, in caso di errato, mancato ovvero ritardato versamento della contribuzione, sia con riferimento alla sua quota sia con riferimento alla quota a carico del lavoratore. Visto quanto in premessa, si ritiene utile riepilogare il momento genetico dell'obbligo contributivo.

La codifica delle aziende: la procedura

In ossequio al precetto costituzionale contenuto nell'[articolo 38](#), i lavoratori hanno diritto che siano previsti e assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Tale diritto sorge automaticamente nel momento in cui il datore di lavoro assume alle proprie dipendenze un lavoratore. Da ciò consegue che il rapporto assicurativo si instaura indipendentemente dall'inoltro formale della domanda di iscrizione: esso deriva, infatti, dall'obbligatorietà *ope legis* dell'assicurazione sociale.

È pure vero, però, che, correntemente, è il datore di lavoro, o un suo delegato, che fornisce all'Inps le necessarie informazioni per consentire così ai funzionari dell'Istituto di procedere alla corretta codifica aziendale. Il provvedimento di iscrizione delle aziende è, così, un atto amministrativo dovuto, avente valore puramente dichiarativo, che rende attuabile l'obbligo contributivo delle aziende stesse. Tale

Contribuzione previdenziale e assistenziale

obbligo nasce, come detto più sopra, nel momento in cui il datore di lavoro assume personale alle proprie dipendenze, che, in base alla disciplina attualmente vigente, è soggetto a una delle assicurazioni gestite dall'Inps.

L'accesso alla procedura per inquadrare le aziende avviene mediante selezione dei "Servizi online" presenti sul sito dell'Istituto (www.inps.it).

Individuando la voce "Aziende, consulenti e professionisti" nel menù "Per tipologia di utente", e richiamando la funzione "Servizi per aziende e consulenti", viene richiesta l'identificazione dell'utente mediante immissione del codice fiscale e del Pin (ovvero tramite Spid); completata correttamente l'autenticazione, nella pagina "Servizi per aziende e consulenti" i soggetti abilitati potranno accedere al servizio "Iscrizione Nuova Azienda". Secondo quanto esplicitato nella [circolare Inps n. 80/2014](#), il datore di lavoro, nel trasmettere la domanda di iscrizione, ha l'obbligo di comunicare il codice dell'attività economica esercitata in relazione alla posizione aziendale aperta per i dipendenti, desunto dalla tabella ATECO 2007. Sulla base di quanto comunicato, oppure d'ufficio a seguito di accertamenti diretti, l'Inps procederà a codificare le aziende attribuendo:

- il numero di matricola;
- il codice statistico contributivo (CSC);
- uno o più codici autorizzazione (C.A.);
- il codice tipo azienda.

Il numero di matricola è formato da 10 numeri, di cui i primi 2 rappresentano il codice della sede provinciale Inps e gli ultimi 2 il codice di controllo; dal terzo all'ottavo, con allineamento a destra, si indica il progressivo dell'azienda, preceduto eventualmente da zeri.

Il codice di controllo si ottiene sommando prima le cifre dispari della matricola aziendale e poi quelle pari. Delle 2 somme così ottenute si utilizzano le ultime 2 cifre.

Il codice statistico contributivo (CSC) individua il settore di appartenenza del datore di lavoro e determina il comportamento contributivo.

È formato di 5 cifre, delle quali la prima indica il settore (ad esempio: tessile, edilizia, metalmeccanica, etc.), la seconda e la terza la classe, la quarta e la quinta la categoria.

Il codice tipo azienda può segnalare la presenza di unità aziendali collegate alla principale ovvero la presenza di autorizzazione all'accantonamento degli adempimenti contributivi.

Per specificare obblighi o agevolazioni di alcune categorie di imprese sono attribuiti anche i codici autorizzazione (C.A.).

Contribuzione previdenziale e assistenziale

Il codice di autorizzazione ha lo scopo di individuare, all'interno di imprese aventi il medesimo CSC, quelle soggette a un particolare regime contributivo o che beneficiano di sgravi e riduzioni.

Il C.A. può avere efficacia sulla determinazione dell'inquadramento aziendale, ma può essere attribuito anche per soli fini statistici, senza che, quindi, abbia influenza sulla determinazione dell'aliquota contributiva.

L'insieme di tutti i codici attribuiti definisce il regime contributivo dell'azienda e, quindi, l'aliquota che deve essere applicata per il versamento dei contributi.

La codifica delle aziende: istruttoria e definizione dell'inquadramento

L'[articolo 49](#), L. 88/1989, introduce una classificazione dei datori di lavoro da parte dell'Istituto a tutti i fini previdenziali e assistenziali, secondo una precisa ripartizione. L'INL, con [circolare n. 1/2020](#), offre un utile riepilogo per comprendere i criteri di classificazione delle aziende cui l'Inps deve attenersi. Vediamone, qui di seguito, i tratti più significativi:

a) settore industria, per le attività: manifatturiere, estrattive, impiantistiche; di produzione e distribuzione dell'energia, gas e acqua; dell'edilizia; dei trasporti e comunicazioni; delle lavanderie industriali; della pesca; dello spettacolo; nonché per le relative attività ausiliarie.

Ai fini dell'accertamento della natura industriale di un'impresa viene in rilievo, di norma, un'attività economica organizzata al fine della realizzazione di un prodotto nuovo in cui l'attività prevalente consista nella trasformazione della materia prima.

Nel settore industria possono, peraltro, rientrare anche attività in cui la materia prima non subisce modificazioni delle sue proprietà intrinseche, come nelle ipotesi *“di semplice trattamento della materia prima, operato nell'esercizio di un'attività economica organizzata (...) quando risulti prevalente, sotto il duplice profilo economico e funzionale, il momento della trasformazione della materia prima e della produzione di servizi, preordinati alla commercializzazione di un bene direttamente utilizzabile per il consumo con caratteristiche diverse da quelle del bene originario”* (Cassazione, [n. 2932/2016](#)).

Rientrano nel settore, inoltre, le attività di produzione di servizi aventi caratteristiche proprie delle lavorazioni industriali (ad esempio, le attività estrattive o servizi di pulizia svolti con macchinari complessi);

b) settore artigianato, per le attività di cui alla L. 443/1985, che individua l'imprenditore artigiano in colui che svolge abitualmente e professionalmente l'impresa con piena responsabilità, apporta in

Contribuzione previdenziale e assistenziale

misura prevalente il proprio lavoro, anche manuale, nel processo produttivo ed esercita un'attività diretta alla produzione di beni e servizi con esclusione di quelle agricole e commerciali.

L'attività può essere esercitata sotto forma di:

- impresa individuale;
- impresa familiare;
- società di persone (Sas, Snc);
- società di capitali (esclusivamente nelle forme della Srl unipersonale e pluripersonale);
- società, anche cooperativa, a condizione che la maggioranza dei soci svolga prevalentemente lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e che nell'impresa il lavoro prevalga sul capitale ([articolo 3](#), comma 2, L. 443/1985, modificato dall'[articolo 13](#), L. 57/2001).

Richiamando i contenuti del [messaggio Inps n. 1138/2018](#), è utile ricordare che, in specifiche ipotesi, i soggetti che, pur esercitando in concreto attività qualificabili come artigiane, non possono essere iscritti alla relativa Gestione previdenziale, in quanto già altrimenti iscritti alla CCIAA per altra attività (si veda, ad esempio, il caso delle Srl pluripersonali).

Le imprese artigiane, indipendentemente dal settore di attività, possono stipulare contratti associativi per il compimento di opere o per la prestazione di servizi, usufruendo delle agevolazioni previste per le imprese artigiane ([articolo 6](#), L. 443/1985). In tali contesti ha rilevanza la verifica dell'effettiva natura delle imprese aderenti al consorzio, atteso che la partecipazione al consorzio anche di una sola impresa industriale, sia pure di limitate dimensioni, comporta l'impossibilità di attribuire allo stesso la qualifica di "artigiano", con conseguente esclusione dell'applicazione del relativo regime contributivo;

c) settore agricoltura: è riservato per le attività di cui all'[articolo 2135](#), cod. civ., e all'[articolo 1](#), L. 778/1986. Sono considerate aziende agricole o forestali quelle esercenti un'attività diretta alla coltivazione del fondo, alla silvicoltura, all'allevamento di animali e attività connesse.

In particolare, per coltivazione del fondo, silvicoltura e allevamento di animali si intendono le attività dirette alla cura e allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso, di carattere vegetale o animale, che utilizzano o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine.

Sono, invece, "connesse" le attività di cui all'articolo 2135, comma 3, cod. civ., ossia quelle *"attività, esercitate dal medesimo imprenditore agricolo, dirette alla manipolazione, conservazione, trasformazione, commercializzazione e valorizzazione che abbiano ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali nonché le attività dirette alla fornitura di beni o servizi mediante l'utilizzazione prevalente di attrezzature o risorse dell'azienda normalmente*

Contribuzione previdenziale e assistenziale

impiegate nell'attività agricola esercitata, ivi comprese le attività di valorizzazione del territorio e del patrimonio rurale e forestale ovvero di ricezione ed ospitalità”.

L'Inps, con [circolare n. 94/2019](#), ha fornito chiarimenti circa l'inquadramento delle società, delle cooperative e delle organizzazioni di produttori che svolgono attività diverse dalla coltivazione del fondo, silvicoltura e allevamento di animali, connesse o meno all'attività principale, ribadendo che le attività ricomprese nella prima parte dell'[articolo 2135](#), comma 3, sono da inquadrare nel sistema della contribuzione agricola unificata.

Allo stesso modo, anche le attività di fornitura di beni o servizi descritte nella seconda parte del comma 3 rientrano nel regime di contribuzione agricola, purché ricorrano i requisiti soggettivi e oggettivi (quest'ultimi normativamente riferiti all'utilizzo prevalente di attrezzature o risorse della azienda normalmente impiegate nell'attività agricola principale esercitata), già nel dettaglio esaminati nella [circolare Inps n. 126/2009](#).

Nella circolare n. 94/2019 si precisa, altresì, che

“le attività connesse sono svolte dallo stesso imprenditore, persona fisica o persona giuridica, che esercita l'attività principale della coltivazione, dell'allevamento e della silvicoltura... nel rispetto del criterio della prevalenza, per cui le stesse attività devono avere ad oggetto prodotti ottenuti prevalentemente dalla coltivazione del fondo o del bosco o dall'allevamento di animali e, nel caso di fornitura di beni e servizi, mediante utilizzazione prevalente delle proprie risorse”.

Esistono, tuttavia, casi in cui la connessione giuridica con l'attività principale sussiste nonostante i soggetti che svolgono le attività connesse non siano impegnati anche nell'esercizio delle attività principali. Ciò avviene, ad esempio, nel caso, previsto espressamente dall'articolo 2135, comma 2, cod. cic., di società cooperative agricole o di consorzi la cui compagine deve essere composta integralmente da imprenditori agricoli che svolgono le attività principali di cui all'articolo 2135, cod. civ..

Tali cooperative, così come nell'ipotesi di consorzio, sebbene non direttamente impegnate nelle attività principali, sono inquadrate nel settore agricolo laddove svolgano le attività connesse di cui al comma 3, utilizzando prevalentemente i prodotti dei soci oppure fornendo prevalentemente ai soci beni o servizi diretti alla cura e allo sviluppo del ciclo biologico.

Analogamente avviene in relazione alle cooperative di trasformazione (L. 240/1984), che vengono inquadrate nel settore agricolo laddove l'attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione sia svolta prevalentemente su prodotti agricoli e zootecnici della medesima cooperativa o dei soci. In tal caso, è sufficiente che uno o più soci produttori agricoli siano iscritti alla relativa Gestione previdenziale.

In entrambe le fattispecie menzionate sarà, in ogni caso, necessario che le attività siano svolte dalle cooperative o dal consorzio per il tramite della propria organizzazione aziendale ovvero con propri mezzi e attraverso la direzione di proprio personale.

Si esclude, pertanto, l'inquadramento nel settore dell'agricoltura per le società, anche cooperative, che, al di fuori dell'ambito organizzativo e operativo dell'impresa,

“si limitano ad assumere la manodopera per poi metterla a disposizione dei soci, peraltro potendo configurarsi in questi casi la violazione della normativa sul distacco di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ed in materia di somministrazione di manodopera”.

In coerenza con i principi sin qui riportati, con specifico riferimento ai rapporti tra attività agricola e agriturismo, risulta, quindi, necessario che l'attività agricola risulti prevalente rispetto a quella di ricezione e di ospitalità.

In tal senso si è espressa anche la Corte di Cassazione¹, che, nel richiamare la definizione di attività agrituristica individuandola in quella volta alla ricezione e ospitalità esercitata dagli imprenditori agricoli attraverso l'utilizzazione della propria azienda, ha ribadito che le attività di coltivazione del fondo, silvicoltura e allevamento di bestiame devono comunque rimanere principali rispetto a quelle ricettive e di ospitalità che si pongono in rapporto di “*connessione e complementarità*” con esse.

Ne consegue che, laddove si riscontra una notevole consistenza dei redditi ricavati dall'attività di ristorazione, grande sproporzione del tempo dedicato all'attività di ristorazione rispetto a quello dedicato all'attività agricola, con prevalenza del primo e utilizzo di prodotti acquistati sul mercato in misura maggiore rispetto a quelli provenienti dall'attività agricola principale, non può legittimamente permanere una classificazione nel settore agricoltura di tali aziende.

L'attività agrituristica deve, quindi, essere caratterizzata dall'esistenza di un collegamento organizzativo-funzionale con l'attività agricola principale e il suo svolgimento deve essere finalizzato all'incremento di redditività dell'azienda agricola nella logica della promozione e valorizzazione dell'agricoltura (Inps, [circolare n. 186/2003](#)). In carenza di tali requisiti si darà luogo all'inquadramento nel settore terziario.

Occorre, poi, tenere presente la particolare disciplina contemplata dall'[articolo 6](#), L. 92/1979, (modificata con D.Lgs. 173/1998), relativa a imprese che, benché operino in settori diversi dall'agricoltura (commercio, servizi) e abbiano, quindi, un conseguente diverso inquadramento previdenziale, svolgono anche taluna delle attività tassativamente elencate nel citato articolo 6 (ad

¹ Tra le altre, Cass. n. 11076/2006, n. 10905/2011 e n. 16685/2015.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

esempio, raccolta di prodotti agricoli, sistemazione e manutenzione agraria e forestale) per il cui esercizio i datori di lavoro possono assumere lavoratori dipendenti assicurabili come “agricoli” (Inps, [n. 94/2019](#)).

Inoltre, poiché spesso tali imprese operano in virtù di un contratto di appalto, occorrerà porre particolare attenzione ai requisiti di genuinità dello stesso.

Va, infine, ricordato che, ai fini dell'eventuale diverso inquadramento dell'impresa agricola, già la [circolare Inps n. 126/2009](#) ha sottolineato la necessità di raccogliere prove circostanziate non solo in ordine al mancato esercizio dell'attività agricola, ma soprattutto sulla differente natura dell'attività svolta dall'azienda (si veda la circolare n. 126/2009 laddove si precisa che *“un verbale ispettivo che annulla rapporti di lavoro agricoli - con il conseguente inquadramento in altro settore - a seguito di diverso inquadramento aziendale è da ritenersi maggiormente sostenibile, in contenzioso, laddove sia suffragato, oltre che da una motivazione puntualmente circostanziata, sia in fatto che in diritto, anche da una dettagliata descrizione dell'effettiva attività svolta dall'azienda da cui si evinca, in modo inequivocabile, non il fatto negativo del non esercizio dell'attività agricola, ma il fatto positivo della diversa natura dell'attività svolta; ciò a rafforzamento delle conclusioni ispettive sia rispetto al fatto in sé, sia rispetto alla sua decorrenza”*);

d) settore terziario, per le attività: commerciali, ivi comprese quelle turistiche; di produzione, intermediazione e prestazione dei servizi anche finanziari; per le attività professionali e artistiche; nonché per le relative attività ausiliarie (Cassazione, [n. 2932/2016](#)). Tale settore costituisce, altresì, una “categoria residuale” nella quale collocare tutte le attività di servizi che non sono definite dalla L. 88/1989 o da altre Leggi speciali;

e) credito, assicurazione e tributi, per le attività: bancarie e di credito; assicurative; esattoriale, relativamente ai servizi tributari appaltati. Gli istituti finanziari e gli organismi vanno classificati nel settore credito nel caso in cui svolgano l'attività avvalendosi di capitali propri; ove, invece, ricorrano a linee di credito presso banche o altri istituti finanziari, l'attività svolta dai medesimi deve ritenersi esclusivamente di intermediazione e conseguentemente iscrivibile al settore terziario.

Possono essere, altresì, inquadrate nel settore credito quelle imprese che contemporaneamente raccolgono il risparmio ordinario presso il pubblico ovvero attraverso altre forme di provvista ed erogano credito a breve, medio e lungo termine (attività bancaria tipica).

L'attività assicurativa, invece, è quella diretta al reperimento dei premi assicurativi a copertura di rischi, quindi raccolta di risparmio di fondi idonei alla copertura degli eventi.

Nella classe dei tributi, infine, vanno classificate principalmente le società concessionarie della riscossione dei tributi, così come le società che ricevono in appalto la riscossione di canoni e rate per conto degli enti locali.

Attività plurime

Una particolare situazione si ha nel caso in cui l'impresa svolga più attività. In tale ipotesi, l'applicazione di un differente regime contributivo discende dall'autonomia funzionale e organizzativa delle strutture presso le quali le stesse sono svolte, dovendosi, in difetto, applicare il regime contributivo dell'attività prevalente rispetto alla quale le altre devono ritenersi sussidiarie o ausiliarie.

Come si ricorderà l'Inps, con [circolari n. 9/2017](#) e [n. 56/2017](#), ha chiarito che l'articolazione aziendale, per definirsi unità produttiva, deve essere connotata da una condizione di autonomia funzionale intesa come sostanziale indipendenza tecnica o autonomia finanziaria; in essa deve, quindi, essere svolto e concluso, in conformità con gli orientamenti della giurisprudenza, l'intero ciclo produttivo o una sua autonoma frazione unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa². Oppure abbia, in condizioni di indipendenza, un proprio riparto di risorse disponibili, così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive dell'unità.

Qualora, quindi, sia svolta una (o più) attività secondaria rientrante in un diverso settore, connotata da caratteri di autonomia funzionale e organizzativa che legittimano l'attribuzione di distinti inquadramenti previdenziali, si può procedere all'apertura di una posizione per l'attività secondaria, diversa da quella principale.

Qualora, al contrario, le diverse attività svolte dal datore di lavoro non siano dotate di autonomia organizzativa, ma siano, piuttosto, collegate l'una alle altre da un rapporto di connessione e accessarietà (c.d. attività promiscue o attività ausiliarie), si applica il principio della prevalenza (Inps, [circolare n. 80/2014](#)).

In conclusione, nelle ipotesi in cui un datore di lavoro eserciti più attività rientranti in diversi settori e le stesse siano svolte presso unità produttive dotate di autonomia di organizzazione, funzionamento e di gestione, unite a finalità e rischi produttivi diversi, alle stesse deve essere applicato un distinto inquadramento previdenziale³.

² Cass. n. 15211/2016 e n. 9558/2010.

³ Cass. n. 23804/2014, n. 8558/2014, n. 6442/2008.

Contribuzione previdenziale e assistenziale

In termini operativi, per verificare la possibilità di diversi inquadramenti previdenziali, occorre porre particolare attenzione alle concrete modalità con cui le diverse attività economiche facenti capo a uno stesso imprenditore sono esercitate.

Attività ausiliarie

Una particolare situazione si verifica quando, nell'impresa, si svolgono anche attività (c.d. ausiliarie) che non presentano autonomia funzionale, ma sono necessarie a consentire la realizzazione di altre attività (c.d. principali).

Nello specifico, la giurisprudenza individua come ausiliarie le attività che, direttamente o indirettamente, agevolano l'attività delle imprese e che, rispetto a queste, hanno una funzione complementare (Cassazione, n. 12866/1995). L'attività è ausiliaria anche laddove sia svolta da una struttura organizzativa distinta che abbia anche autonomo rilievo giuridico (es. una società distinta), purché facenti parte del medesimo gruppo industriale.

In sostanza, l'impresa che svolge attività ausiliaria, se per un verso è dotata di una propria struttura organizzativa distinta rispetto all'impresa principale, è tuttavia caratterizzata, quanto all'oggetto, dalla propria esclusiva funzione accessoria, complementare e strumentale rispetto all'attività dell'azienda svolta in via principale (Inps, [circolare n. 134/1994](#)).

Assume, pertanto, rilievo, in questo caso, il rapporto sussidiario dell'impresa ausiliaria nei confronti dell'ausiliata.

Tale rapporto si rinviene usualmente nei grandi gruppi industriali, dove accanto alla società che si occupa della produzione di beni o servizi (attività principale) è frequente la costituzione di società specializzate, ad esempio, nella vendita, nella gestione amministrativa e finanziaria o nel *marketing*.

Se le singole attività sono svolte esclusivamente a favore di aziende del gruppo industriale al quale appartengono, assumono la natura di attività ausiliarie, nel senso sopra esplicitato, in quanto finalizzate ad agevolare lo svolgimento dell'attività produttiva del gruppo.

Il loro inquadramento previdenziale non sarà, pertanto, nel settore terziario, ma in quello dell'industria (Inps, [circolare n. 134/1994](#)).

Allo stesso modo, in un contesto di dimensioni più modeste, può accadere che una concessionaria di auto (rientrante nel settore terziario) abbia anche un'officina meccanica (che, a sua volta, rientra nel settore industria).

Contribuzione previdenziale e assistenziale

Nel caso in cui l'attività dell'officina fosse indirizzata solo alla preparazione e all'assistenza *post* vendita delle auto vendute dalla concessionaria, si avrebbe un inquadramento unico nel settore terziario (quello della concessionaria), ritenendo l'attività dell'autofficina ausiliaria alla vendita.

Qualora, invece, l'officina accettasse anche clienti esterni e non solo quelli della concessionaria, si tratterebbe di un'attività autonoma, alla quale verrà attribuito l'inquadramento previdenziale del settore industria.

Conclusione

Come traspare da quanto sopra, il processo per un corretto inquadramento contributivo e previdenziale passa necessariamente dalla corrispondenza tra codice statistico contributivo (CSC), codice ATECO ed effettiva attività esercitata.

Un utile strumento per individuare il CSC applicabile al corrispondente codice ATECO e l'attività esercitata è, fuor di dubbio, la tabella comparativa contenuta nella [circolare Inps n. 80/2014](#).

Attraverso questo strumento e la puntuale analisi dell'attività svolta (dichiarazione del datore di lavoro descrittiva delle modalità di svolgimento delle attività, documentazione contabile e fiscale, etc.) sarà possibile assolvere, con relativa tranquillità, agli obblighi contributivi imposti dalla vigente normativa.

Master di specializzazione

ES Euroconference
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Master di 5 mezzeggiornate

PENSIONI E CONSULENZA PREVIDENZIALE

La consulenza previdenziale consente di aprire nuove strade nell'attività professionale dei consulenti del lavoro, sia in riferimento alle aziende, che sulla base dell'accesso pensionistico, possono determinare le proprie strategie sulla forza lavoro, che verso i lavoratori, autonomamente non in grado di districarsi nel complicato quadro normativo pensionistico.

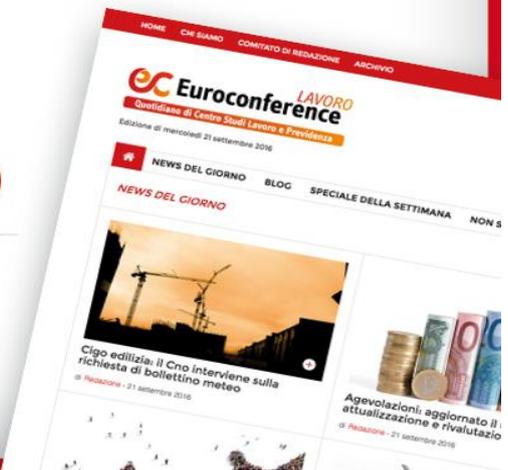
La Direzione Scientifica del Master è affidata al **Dott. Antonello Orlando**, Consulente del Lavoro in Roma.

SCOPRI DI PIÙ >>

SPECIALISTICA WEB - Partecipa on-line ai nostri corsi
Ottimizza i tempi della Tua formazione interagendo in tempo reale con l'evento in aula
Si segnala che, nel caso di iscrizione alla sede Web, è necessario disporre di un computer personale con webcam e audio perfettamente funzionanti

IL PORTALE DI AGGIORNAMENTO ON-LINE PER I CONSULENTI DEL LAVORO

Iscriviti alla mailing list e
rimani informato su tutte le news
www.eclavoro.it



EDITORE E PROPRIETARIO

Gruppo Euroconference Spa
Via E. Fermi, 11 - 37135 Verona

DIRETTORE RESPONSABILE

Sergio Pellegrino

DIREZIONE SCIENTIFICA

Antonello Orlando
Cristian Valsiglio

RESPONSABILE REDAZIONALE

Sara Cunego

Numero Registro stampa: 4409/2020

SERVIZIO CLIENTI

Per informazioni sull'abbonamento scrivere a:
servizio.spedizioni@cslavoro.it

SITO INTERNET

Per informazioni e ordini: www.euroconference.it/editoria

PERIODICITÀ E DISTRIBUZIONE

Bimestrale
Vendita esclusiva per abbonamento
Pubblicazione telematica

ABBONAMENTO ANNUALE 2020

Euro 130,00 Iva esclusa

I numeri arretrati sono disponibili nell'area riservata, accessibile tramite le proprie credenziali dal [link](http://www.euroconference.it/area_riservata_login): http://www.euroconference.it/area_riservata_login.

In caso di smarrimento delle *password* è possibile utilizzare la funzionalità "Hai dimenticato la password?" disponibile nella pagina di login.

Per i contenuti di "Guida pratica previdenziale" Gruppo Euroconference Spa comunica di aver assolto agli obblighi derivanti dalla normativa sul diritto d'autore e sui diritti connessi. La violazione dei diritti dei titolari del diritto d'autore e dei diritti connessi comporta l'applicazione delle sanzioni previste dal capo III, titolo III, L. 633/1941 e succ. mod..

Tutti i contenuti presenti sul nostro sito *web* e nel materiale scientifico edito da Gruppo Euroconference Spa sono soggetti a *copyright*. Qualsiasi riproduzione e divulgazione e/o utilizzo anche parziale, non autorizzato espressamente da Gruppo Euroconference Spa è vietato. La violazione sarà perseguita a norma di legge. Gli autori e l'editore declinano ogni responsabilità per eventuali errori e/o inesattezze relative all'elaborazione dei contenuti presenti nelle riviste e testi editi e/o nel materiale pubblicato nelle dispense. Gli autori, pur garantendo la massima affidabilità dell'opera, non rispondono di danni derivanti dall'uso dei dati e delle notizie ivi contenute. L'editore non risponde di eventuali danni causati da involontari refusi o errori di stampa.