



Ai Sigg. Clienti  
Loro Sedi

**GIUSEPPE BACCHIN**

Dott. Commercialista e Revisore Legale

**ROBERTO BERTON**

Dott. Commercialista e Revisore Legale

**FAUSTO TONDI**

Dott. Commercialista e Revisore Legale

**LUCIA BORTOLI**

**CONSULENTE DEL LAVORO**

**EMANUEL FOGALE**

Avvocato

**GIORGIO PICCOLOTTO**

Avvocato

**LORIS SIGNOR**

Consulente

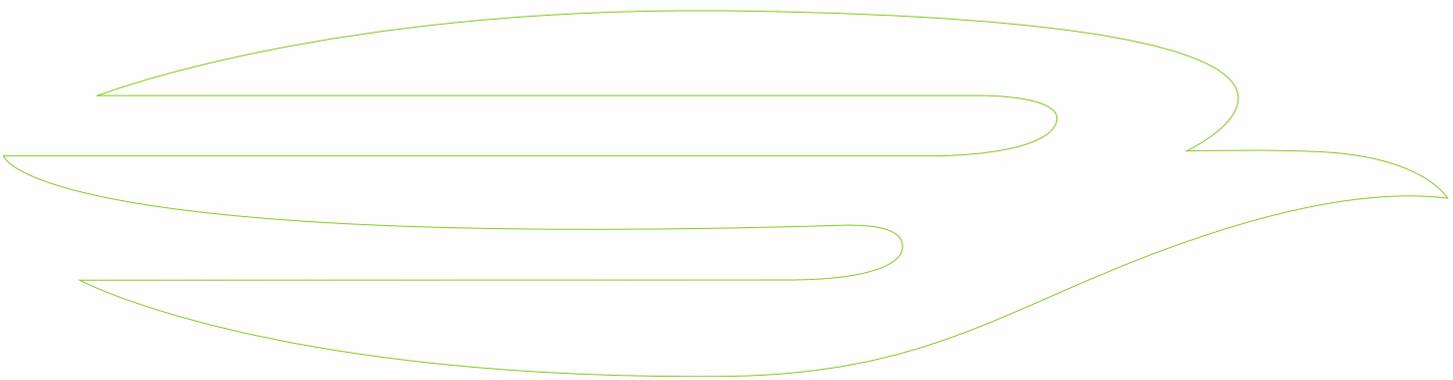
**CRISTIANO MONTAGNER**

Consulente

# Circolare Lavoro Luglio 2019

## *Sommario*

- Contributi per assenze non retribuite
- Brexit e disposizioni per i permessi di soggiorno
- Procedure di conciliazione nel corso di un procedimento di diffida accertativa



**STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI**

**SEDE DI ASOLO**

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594

P.IVA 04161390267 • [Lucia@studiobacchin.it](mailto:Lucia@studiobacchin.it) • [studiobacchinberton.it](http://studiobacchinberton.it)

**SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA**

VICOLA IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113

P.IVA 04161390267 • [Lucia@studiobacchin.it](mailto:Lucia@studiobacchin.it) • [studiobacchinberton.it](http://studiobacchinberton.it)

## CONTRIBUTI PER ASSENZE NON RETRIBUITE

*La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15120 del 3 giugno 2019, ha ritenuto che le assenze dal lavoro non contrattualmente o normativamente giustificate non esonerino il datore di lavoro dal pagamento dei premi assicurativi e dai contributi previdenziali, perché frutto di una libera scelta del datore di lavoro e di accordo tra le parti.* Pertanto, in caso di "libera" assenza non retribuita, la base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore in applicazione del contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

La Corte ricorda che, per giurisprudenza consolidata, l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale. Tale principio opera sia con riferimento all'ammontare della retribuzione, sia con riferimento all'orario di lavoro da prendere a parametro, che deve essere quello stabilito dalla contrattazione collettiva o individuale.

Nel settore edile sono tipizzate le ipotesi di esenzione dall'obbligo del minimale contributivo, ma il fatto che altri settori non abbiano analoghe previsioni non significa che le parti siano libere di modulare l'orario di lavoro e l'obbligazione contributiva, considerando che la seconda è svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta.

***La contribuzione, dunque, è dovuta anche nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione concordata della prestazione lavorativa frutto di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore conseguente a una libera scelta del datore di lavoro e non da ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo (quali, ad esempio, malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione).***

Eventuali richieste della contribuzione da parte degli enti sarebbero perciò giustificate, salvo che il datore di lavoro provi la ricorrenza di un'ipotesi che esclude l'obbligo.

Si raccomanda, pertanto, ai gentili clienti di voler valutare con lo studio eventuali richieste di assenze non retribuite, al fine di evitarne la concessione in assenza di un motivo specifico previsto contrattualmente o per legge, onde evitare il pagamento della contribuzione dovuta.

## BREXIT E DISPOSIZIONI PER I PERMESSI DI SOGGIORNO

Con la conversione, da parte della L. 41/2019 del D.L. 22/2019, sono state introdotte, nell'attesa che si compia il recesso del Regno Unito dall'Unione Europea (c.d. Brexit), importanti misure per tutelare la libertà di soggiorno dei cittadini italiani e di quelli del Regno Unito. Le disposizioni che si riepilogano si applicano soltanto in caso di recesso del Regno Unito dall'UE in assenza di accordo e dalla data dell'effettivo recesso, al momento non ancora avvenuto.

In particolare, si prevede che i cittadini del Regno Unito iscritti in anagrafe, e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro UE, in possesso della carta di soggiorno, possono chiedere al Questore della Provincia in cui dimorano, entro il 31 dicembre 2020, il rilascio del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo. Tale permesso è rilasciato quando il richiedente soggiorna regolarmente, in modo continuativo, sul territorio nazionale da almeno 5 anni alla data di recesso del Regno Unito dall'Unione Europea.

In assenza di tale requisito, i cittadini del Regno Unito iscritti in anagrafe e i loro familiari non aventi la cittadinanza di uno Stato membro UE, in possesso della carta di soggiorno, possono chiedere al Questore, entro il 31 dicembre 2020, il rilascio di un permesso di soggiorno per residenza, con le modalità di cui all'articolo 5, comma 8, D.lgs. 286/1998, valido 5 anni e, previa domanda corredata di nuove fotografie, rinnovabile alla scadenza. Nel momento in cui si maturano 5 anni di regolare e continuativo soggiorno sul territorio nazionale, i cittadini del Regno Unito e i loro familiari ~~non aventi la cittadinanza di uno Stato membro UE, titolari del permesso di soggiorno per residenza, possono chiedere il rilascio del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo.~~

~~A decorrere dal 1° gennaio 2021, le carte di soggiorno rilasciate ai sensi degli articoli 10 e 17, D.lgs. 30/2007, detenute dai familiari del cittadino del Regno Unito non aventi la cittadinanza di uno Stato membro UE, non sono più valide per l'attestazione del regolare soggiorno nel territorio dello Stato.~~



## PROCEDURE DI CONCILIAZIONE NEL CORSO DI UN PROCEDIMENTO DI DIFFIDA ACCERTATIVA

Nel nostro ordinamento (articolo 12, D.lgs. 124/2004) è previsto che, qualora nell'ambito dell'attività di ispezione e vigilanza emergano inosservanze alla disciplina del contratto di lavoro (individuale e/o collettivo), da cui derivino crediti patrimoniali in favore del lavoratore, il personale ispettivo provvederà a diffidare il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti effettuati. Tale procedura, denominata "diffida accertativa", si svolge in 2 fasi: una fase di emanazione e una, successiva, di convalida.

Un problema si può porre laddove, nello svolgersi della procedura sopra indicata, le parti (datore e lavoratore) si accordino tra loro, per chiudere ogni conflitto, utilizzando un procedimento conciliativo tra quelli previsti dal codice di procedura civile (presso ITL, sede sindacale, arbitrato). Si ricorda, inoltre, che dal momento dell'emanazione della diffida, come sopra indicata, il datore di lavoro ha 30 giorni di tempo per promuovere un tentativo di conciliazione presso l'ITL.

Intervenendo per fare chiarezza circa l'eventuale concorso tra diffida accertativa e conciliazione, l'INL, con nota n. 5066/2019, rileva, anzitutto, come la conciliazione, in presenza di emanazione di una diffida accertativa, è ammessa solo nella forma prevista dalla specifica norma, ovvero su istanza del datore nei 30 giorni presso l'ITL, nella forma della c.d. conciliazione monocratica. La nota fa presente, inoltre, come eventuali altre forme conciliative non abbiano alcun rilievo ai fini dell'intervenuta diffida. Nel caso di risultato positivo in sede di conciliazione presso l'ITL viene, infine, specificato che tale accordo avrà rilievo tra le parti, mentre sul piano contributivo il versamento dovrà essere effettuato tenendo conto di quanto accertato in sede ispettiva.

Altre forme di conciliazione diverse da quella operata presso l'ITL, ovvero intervenute in sede sindacale o arbitrale, non possono operare alcun effetto sulla procedura di diffida accertativa, sia che intervengano tra la fase di emanazione e quella di convalida della stessa, sia che intervengano dopo quest'ultima operazione.

Come sempre a disposizione per ogni altra esigenza e informazione, è gradita l'occasione per porgere i nostri migliori saluti.

Cordialmente,



Lucia Bortoli  
Consulente del Lavoro

**STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI**

**SEDE DI ASOLO**

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594

P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

**SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA**

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113

P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it