



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 Maggio 2019

## Sommario

- Nuovo codice della crisi d'impresa
- Quota 100
- Assenza alla visita di controllo
- Regime contributivo apprendistato
- Allattamento in pausa pranzo
- Novità in tema di congedo pe il figlio di soggetto disabile
- Incentivo occupazione NEET 2019

### 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

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

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

## NUOVO CODICE DELLA CRISI D'IMPRESA

Si informa che il D.lgs. 14/2019, pubblicato in G.U. n. 38/2019, S.O. n. 6, ha portato a compimento la riforma della disciplina relativa alla crisi d'impresa e dell'insolvenza.

Il D.lgs. di attuazione della delega risulta suddiviso in 4 parti:

- parte I: Codice della crisi e dell'insolvenza (dall'articolo 1 al 374);
- parte II: modifiche al codice civile (dall'articolo 375 al 384);
- parte III: garanzie per gli acquirenti di immobili da costituire (dall'art.385 al 388);
- parte IV: disposizioni finali e transitorie (dall'articolo 389 al 391).

### Entrata in vigore

Il Legislatore ha disposto, con l'articolo 389, l'entrata in vigore del decreto il giorno 15 agosto 2020, ossia decorsi 18 mesi dalla data di pubblicazione nella G.U., salvo specifiche previsioni in vigore invece dopo 30 giorni, vale a dire dal 16 marzo 2019.

Tra le norme che, in base alle disposizioni dell'articolo 389, sono entrate in vigore 30 giorni dopo la pubblicazione, emergono in particolare quelle relative a:

- competenza del Tribunale in materia di amministrazione straordinaria (articolo 27);
- obblighi della società in tema di rilevazione della crisi (articolo 375, che modifica l'articolo 2086 cod. civ.): viene modificata la rubrica dell'articolo 2086 cod. civ. da "Direzione e gerarchia nell'impresa" a "Gestione dell'impresa", e vengono istituiti obblighi a carico dell'imprenditore strumentali alla rilevazione immediata e al superamento della crisi;
- azioni di responsabilità nelle Srl verso gli organi amministrativi (articolo 378, che apporta modifiche all'articolo 2476 cod. civ.);
- azioni di risarcimento del danno (articolo 378, che modifica l'articolo 2486 cod. civ.): viene introdotto un criterio di misurazione del danno risarcibile nell'ipotesi in cui gli amministratori della società, al sopravvenire di una causa di scioglimento, violano l'obbligo di gestione conservativa;
- novità in materia di controllo e revisioni per le Srl (modifiche all'articolo 2477 cod. civ. a opera dell'articolo 379), come l'obbligo di nomina dell'organo di controllo o del revisore i taluni casi espressamente previsti;
- certificazione dei debiti tributari, contributivi e per premi assicurativi (articoli 364 e 363);
- spese e compenso del curatore in caso di revoca della liquidazione giudiziale (l'articolo 366 sostituisce l'articolo 147, D.P.R. 115/2002, "Testo unico in materia di spese di giustizia");
- norme sugli immobili da costruire (articoli 385-388);

### 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 CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113  
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

- albo degli incaricati delle funzioni di gestione e di controllo nelle procedure (articolo 356): viene istituito, presso il Ministero della giustizia, un albo dei soggetti destinati a svolgere le funzioni di curatore, commissario giudiziale o liquidatore nelle procedure previste dal Codice.

### **Norme per la gestione dei rapporti di lavoro**

Nel nuovo Codice della Crisi le disposizioni che richiamano le norme per la gestione dei rapporti di lavoro subordinato all'interno della crisi sono poche, ma di portata piuttosto consistente.

L'articolo 376, nella parte seconda del codice, dispone la sostituzione dell'articolo 2219, comma 2, cod. civ.

La precedente esposizione di quest'ultimo comma era: "Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda". Quella attuale dopo la variazione del nuovo Codice. è: "Gli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro sono regolati dal codice della crisi e dell'insolvenza". L'articolo 189, comma 1, D.lgs. 14/2019, stabilisce che "l'apertura della liquidazione giudiziale nei confronti del datore di lavoro non costituisce motivo di licenziamento".

### **Gli altri articoli che richiamano la gestione dei rapporti di lavoro sono gli articoli 189, 190, 191 e 192:**

- l'apertura della liquidazione giudiziale determina la sospensione dei rapporti di lavoro fino a quando il curatore autorizzato dal giudice delegato e sentito il comitato dei creditori, subentri nella gestione del rapporto, oppure fino a quando decida di recedere dal rapporto;

- l'eventuale recesso ha effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, l'eventuale subentro dalla data di comunicazione effettuata ai lavoratori;

- entro 30 giorni dalla nomina il curatore deve comunicare all'ITL del luogo dove è stata aperta la liquidazione giudiziale l'elenco dei dipendenti in forza al momento dell'apertura della liquidazione giudiziale, il termine di 30 giorni può essere prorogato dal giudice delegato di ulteriori 30 giorni se e quando l'impresa occupa più di 50 dipendenti;

- in mancanza di prospettive di continuazione o di possibilità di trasferimento dell'azienda o di un suo ramo o sussistano manifeste ragioni economiche inerenti all'assetto dell'organizzazione del lavoro, il curatore procede senza indugio al recesso dai relativi rapporti di lavoro subordinato comunicandolo per iscritto;

- entro il termine di 4 mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale senza che sia stato comunicato dal curatore il subentro nei rapporti di lavoro, i rapporti di lavoro che non siano già cessati e che, dunque, risultano sospesi, si intendono risolti dalla data di apertura della liquidazione giudiziale;

- entro il termine dei 4 mesi dalla data di apertura della liquidazione giudiziale, nel definirsi di sussistenti possibilità di ripresa o trasferimento a terzi dell'azienda o di un suo ramo, sia il curatore che il direttore dell'ITL del luogo dove è stata aperta la liquidazione giudiziale, e comunque entro 15 giorni dalla scadenza del termine dei 4 mesi, possono chiedere al giudice delegato una proroga dello stesso termine;
- la stessa richiesta di proroga può essere rivolta al giudice delegato da parte anche dei singoli lavoratori. Il giudice delegato potrà assegnare un ulteriore termine di proroga non superiore a 8 mesi, che decorrerà dalla data di deposito in Cancelleria del provvedimento del giudice delegato;
- all'interno di questo eventuale e ulteriore termine, qualora il curatore non proceda al subentro o recesso dei rapporti di lavoro, i rapporti di lavoro in essere si intendono risolti di diritto, con decorrenza dalla data di apertura della liquidazione giudiziale;
- nei confronti dei lavoratori il cui rapporto è stato risolto "di diritto", a cui era stata concessa la proroga, viene riconosciuta un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a 2 e non superiore a 8 mensilità;
- quest'ultima indennità viene ammessa al passivo come credito successivo all'apertura della liquidazione giudiziale;
- trascorsi "inutilmente" 4 mesi dall'apertura della liquidazione giudiziale, le eventuali dimissioni del lavoratore si intendono rassegnate per giusta causa ai sensi dell'articolo 2119 cod. civ. con effetto dalla data di apertura della liquidazione giudiziale;
- se il curatore intende procedere al licenziamento collettivo del personale, in deroga alle previsioni dell'articolo 4, L. 223/1991, si applicano disposizioni particolari che vanno a procedimentalizzare il licenziamento collettivo all'interno della liquidazione giudiziale creando un corpo di norme ad hoc per detta procedura concorsuale e non nelle procedure di amministrazione straordinaria;
- in tutti i casi di recesso per licenziamento del curatore, dimissioni o risoluzione di diritto spetta al lavoratore con rapporto a tempo indeterminato l'indennità di mancato preavviso;
- l'indennità di mancato preavviso per l'ammissione al passivo è considerato credito anteriore all'apertura della liquidazione giudiziale;
- nell'eventuale esercizio dell'impresa da parte del curatore i rapporti di lavoro proseguono, salvo che il curatore non li sospenda o eserciti la facoltà di recesso.
- i lavoratori il cui rapporto cessi nelle previgenti previsioni hanno comunque diritto alla NASpI;
- nell'ambito del trasferimento di azienda delle procedure di liquidazione giudiziale, concordato preventivo, accordi di ristrutturazione del debito si applicano l'articolo 47, L. 428/1990, l'articolo 11, D.L. 145/2013, convertito nella L. 9/2014 e le altre disposizioni in materia.

## **QUOTA 100**

Il D.L. 4/2019, al Capo II, ha innovato in modo sostanziale il panorama degli accessi a pensione, pur non abrogando la c.d. riforma Monti-Fornero, introducendo un nuovo accesso sperimentale a pensione, vale a dire la pensione anticipata in quota 100. Tutti gli interventi del decreto si propongono di avvicinare l'obiettivo del pensionamento ai lavoratori.

### **La pensione anticipata in quota 100**

Il D.L. 4/2019 ha previsto per tutti gli assicurati Inps una nuova forma temporanea di accesso a pensione, maturabile nel solo triennio 2019-2021. Chi ne maturerà i requisiti potrà aderirvi e accedervi anche dopo il 2021, a condizione che residuino risorse.

Due sono i requisiti previsti, anagrafico (età minima di 62 anni) e contributivo (38 anni almeno):

- il requisito anagrafico non è sottoposto agli adeguamenti a speranza di vita;
- occorre aver maturato almeno 35 anni di contribuzione effettiva.

In riferimento al nuovo cumulo gratuito (gli assicurati iscritti a 2 o più Gestioni Inps possono ricorrere gratuitamente al cumulo, con esclusione delle casse privatizzate per professionisti iscritti ad albo), la quota 100 consente un cumulo infragestione: attivando il cumulo tutti i contributi cronologicamente non sovrapposti, saranno computati al diritto pensionistico, ma ogni gestione liquiderà la propria quota di competenza.

La pensione in quota 100 reintroduce il regime delle c.d. finestre, vale a dire periodi di attesa privi di assegno pensionistico di diversa durata: i lavoratori che maturino la pensione in quota 100 dal 1° gennaio 2019 attenderanno 3 mesi, mentre i lavoratori del pubblico impiego che maturino i requisiti dal 30 gennaio 2019 attenderanno 6 mesi prima della percezione della pensione in quota 100.

La riforma prevede anche 2 finestre di attesa generalizzata, in base alle quali i lavoratori privati che avevano raggiunto i requisiti entro il 2018 potevano accedere alla pensione in quota 100 a partire dallo scorso 1° aprile, mentre i lavoratori del pubblico impiego che avevano raggiunto i requisiti entro il 29 gennaio 2019 accederanno alla pensione dal 1° agosto 2019.

Non è chiaro se la maturazione del diritto alla pensione anticipata in quota 100 provocherà automaticamente la decadenza dalla fruizione della NASpI.



## Il divieto di cumulo reddituale

Il percettore di una pensione in quota 100, a partire dalla sua decorrenza (dunque dopo la maturazione del requisito e l'esaurimento della finestra trimestrale o semestrale), non potrà percepire nessuna cifra se afferente a redditi di lavoro dipendente e assimilati, nonché redditi di lavoro autonomo.

Una parziale cumulabilità è prevista con i redditi prodotti per attività di lavoro autonomo occasionale, compatibili fino a 5.000 euro lordi per ogni anno d'imposta, considerando tutti i committenti.

Il divieto si limita al periodo compreso tra la decorrenza della pensione (dopo la finestra di 3 o 6 mesi) fino al compimento del requisito anagrafico della pensione di vecchiaia.

L'Inps, con la circolare n. 11/2019, ha specificato che:

- il divieto di cumulo scatta nel caso di percezione di "redditi derivanti da qualsiasi attività lavorativa svolta, anche all'estero" (inclusi i Paesi non convenzionati in materia fiscale e/o di sicurezza sociale con l'Italia). L'Inps include tra i redditi incumulabili anche quelli che sarebbero legittimamente percepibili (ad esempio quelli di capitale o d'impresa percepiti da un socio lavoratore con diritto agli utili, che, anche se non sono riferiti alle 3 categorie reddituali elencate dalla norma, hanno tuttavia un legame con l'apporto del proprio lavoro), rischiando così di azionare il divieto di cumulo;

- la violazione del divieto di cumulo provoca la restituzione di tutte le mensilità di pensione afferenti all'anno d'imposta in cui si è verificato il cumulo, salvo poi percepire nuovamente la pensione dall'anno dopo, a condizione che si rispetti per l'intero anno il divieto.

PENSIONE	ANNI DI ETA'	CONTRIBUTI	ENTRO IL	FINESTRA
QUOTA 100	62	38	2021	3 MESI PRIVATO; 6 MESI PUBBLICO
OPZIONE DONNA	58 (DIPENDENTI) 59 (AUTONOME)	35	2018	12 MESI DIPENDENTI; 18 MESI AUTONOME
PENSIONE ANTICIPATA		41 ANNI E 10 MESI DONNE 42 ANNI E 10 MESI UOMINI	2026	3 MESI
APE SOCIALE	63	30 ANNI (disoccupati, invalidi, caregivers); 36 ANNI (addetti a mansioni gravose); SCONTO DI 1 ANNO PER OGNI FIGLIO PER LE MADRI (massimo 2 anni);	2019	

Con il messaggio n. 1551/2019, l'Inps ha diffuso le risposte ad alcuni quesiti formulati in relazione alle nuove disposizioni in materia di pensione anticipata.

In particolare:

- la contribuzione accreditata durante i periodi di percezione dell'indennità di nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) è utile per il perfezionamento del requisito contributivo dei 38 anni, ma non anche per il perfezionamento del requisito contributivo dei 35 anni utili per la pensione di anzianità;

- L'APE sociale è incompatibile con la titolarità di una pensione diretta conseguita in Italia o all'estero, pertanto il titolare di c.d. APE sociale può conseguire la pensione quota 100, ma dalla decorrenza effettiva della suddetta pensione non può più percepire l'indennità c.d. APE sociale;

- l'interessato può conseguire la pensione quota 100 anche se, precedentemente alla prima decorrenza utile della pensione, ha maturato il diritto ad altra prestazione pensionistica;

- con riferimento ai soggetti da ultimo dipendenti da datori di lavoro diversi dalle P.A., la decorrenza della pensione è fissata al 1° aprile 2019, per coloro che hanno maturato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2018 ovvero decorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei prescritti requisiti, successiva al 31 dicembre 2018. La decorrenza della pensione è inframensile, qualora la stessa sia liquidata a carico di una Gestione esclusiva, ovvero mensile, qualora la stessa sia liquidata a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva o con il cumulo dei periodi assicurativi;

- ai fini del computo dell'anzianità contributiva di 38 anni non concorrono le anzianità derivanti dalla prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi, la contribuzione accreditata per i periodi di lavoro precedenti il raggiungimento del diciottesimo anno di età è moltiplicata per 1,5, è valorizzata la contribuzione figurativa, compresa quella accreditata per i periodi di malattia e di disoccupazione o equiparati (ad esempio, periodi di percezione dell'indennità di Aspi, di Mini-Aspi, etc.).

## ASSENZA ALLA VISITA MEDICA DI CONTROLLO

Con il messaggio n. 1270/2019, l'Inps ha diffuso chiarimenti sulla comunicazione delle valutazioni medico legali sulla documentazione presentata dal lavoratore a seguito di assenza alla visita medica di controllo di lavoratori del settore privato non indennizzati dall'Istituto. In particolare, è stata rilasciata una specifica funzionalità finalizzata a fornire on line e direttamente al datore di lavoro l'esito delle valutazioni sulla documentazione sanitaria giustificativa dell'assenza alla visita di controllo, esonerando così il lavoratore dall'onere di consegna.

I datori di lavoro pubblici, accedendo con il proprio Pin dispositivo al Portale Inps e selezionando il servizio "Richiesta Visite Mediche di Controllo (Polo unico VMC)", possono consultare gli esiti delle visite mediche di controllo richieste. Inoltre, le Amministrazioni pubbliche rientranti nell'ambito di applicazione della normativa sul Polo unico, possono consultare anche gli esiti delle visite mediche di controllo disposte dall'Inps. Attraverso la stessa pagina di consultazione dell'esito, selezionando il link "Consulta verbale giustificabilità", il portale mette a disposizione dei datori di lavoro tale documento in formato pdf.

La medesima funzionalità è a disposizione del datore di lavoro del settore privato che, in fase di richiesta di visita medica per i dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia erogata dall'Inps, chieda la disamina degli atti giustificativi. La funzionalità è disponibile, accedendo al portale Inps con il proprio Pin dispositivo, all'interno del servizio "Richiesta di visite mediche di controllo".

### Analisi della documentazione giustificativa

Nei casi di assenza a visita di controllo domiciliare, il lavoratore deve presentare o trasmettere all'Inps la documentazione giustificativa dell'assenza nei soli casi in cui questa presenti caratteri prettamente sanitari.

Se l'Istituto non eroga alcuna prestazione previdenziale di malattia, infatti, può solo esprimere un parere medico-legale sulla giustificabilità dell'assenza in occasione dell'accertamento disposto, essendo rimessa al datore di lavoro la valutazione finale di competenza sulla giustificazione dell'assenza, sia per motivi sanitari (su cui l'Inps esprime solo un parere), che, a maggior ragione, per ogni altro genere di motivi. A fronte della documentazione prodotta dal lavoratore, l'Inps provvede ad annotare le proprie valutazioni nell'apposito modello cartaceo, "Visita medica di controllo ambulatoriale", da consegnare o trasmettere direttamente al lavoratore che, in seguito, è tenuto a consegnarne copia al proprio datore di lavoro.

L'Inps è sempre, comunque, tenuto a consegnare al lavoratore interessato il parere sulla giustificabilità dell'assenza, ma, grazie alla nuova funzionalità descritta, viene meno per il lavoratore l'onere di consegnare copia del parere sulla giustificabilità dell'assenza al datore di lavoro.



## REGIME CONTRIBUTIVO APPRENDISTATO

Con il messaggio n. 1478/2019, l'Inps ha fornito chiarimenti sul regime contributivo applicabile ai rapporti di apprendistato professionalizzante alle dipendenze di un datore di lavoro che occupi un numero di addetti pari o inferiore a 9, nel caso in cui quest'ultimo si sia avvalso della possibilità di trasformare l'apprendistato di primo livello, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

A parere dell'Istituto, il testuale riferimento alla "trasformazione del contratto" implica la continuità del contratto di lavoro stipulato tra le parti e, in particolare, un prolungamento del periodo di formazione, già ricevuta dal lavoratore nel lasso temporale di durata del contratto di apprendistato di primo livello, affinché possa acquisire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.

### Regime contributivo applicabile

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, la complessiva aliquota del 10% a carico dei datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo.

Per le assunzioni effettuate a decorrere dal 24 settembre 2015 con contratto di apprendistato di primo livello da datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per gli anni di contratto successivi al secondo è pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. La riduzione di aliquota contributiva in argomento è riconosciuta "in ragione dell'anno di vigenza del contratto". La norma precisa, altresì, che negli anni di contratto successivi al secondo si applica l'aliquota del 10%.

Tenuto conto del quadro normativo e considerato che la trasformazione del contratto non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la continuità dell'originario contratto di lavoro subordinato stipulato tra le parti, per le assunzioni in apprendistato operate dai datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, la riduzione si applica limitatamente ai periodi contributivi afferenti alla formazione di primo livello, mentre a decorrere dalla data di trasformazione del contratto l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il datore di lavoro è, altresì, tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpI nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%. Per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni di cui al D.lgs. 148/2015, infine, la misura della contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento delle prestazioni erogate a titolo di Cigo/Cigs o di Fondi di solidarietà.

## **ALLATTAMENTO E PAUSA PRANZO**

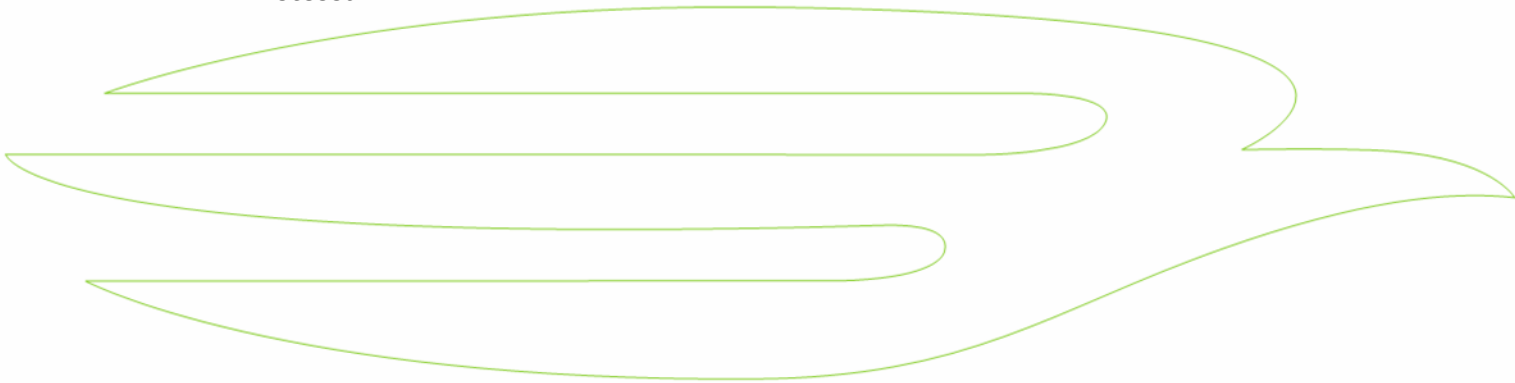
Con risposta a interpello n. 2/2019, il Ministero del lavoro si è pronunciato in merito al diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte delle lavoratrici che usufruiscono dei riposi giornalieri "per allattamento" di cui all'articolo 39, D.lgs. 151/2001.

Durante il primo anno di vita del figlio, la lavoratrice ha diritto a 2 periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, quando l'orario lavorativo è superiore alle 6 ore; nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore, la disposizione prevede invece una sola ora di riposo. Tali riposi devono essere considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

L'articolo 8, D.lgs. 66/2003, stabilisce che, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e dell'eventuale consumazione del pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Un'analisi coordinata delle 2 disposizioni richiamate, porta, secondo il Ministero, a escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti, come nel caso oggetto di interpello, dia diritto alla pausa ai sensi dell'articolo 8, D.lgs. 66/2003, con la conseguenza che non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti previsti per la pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice.

Quanto ai buoni pasto, qualora ne sia prevista l'attribuzione, il diritto alla percezione sorge per il dipendente solo nell'ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa.



## NOVITÀ IN TEMA DI CONGEDO PER IL FIGLIO DI SOGGETTO DISABILE

È noto come il disposto del D.lgs. 151/2001 (articolo 42, comma 5) conceda, al familiare convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità, la possibilità di richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni ai fine di assistere il familiare in situazione di bisogno.

Nel decorso di tale periodo il dipendente conserverà il posto di lavoro, ma non avrà diritto alla retribuzione e non potrà naturalmente svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Si noti come la norma richieda al potenziale soggetto avente diritto, in maniera esplicita e tassativa, il requisito della convivenza con il familiare da assistere. Nel dicembre 2018 la norma sul congedo in esame è stata oggetto di attenzione da parte della Corte Costituzionale (sentenza n. 232/2018), la quale ne ha rilevato un profilo di non legittimità nella parte in cui esclude, dai soggetti aventi diritto all'anzidetto congedo, il figlio che al momento della presentazione della domanda non risulti ancora convivente con il soggetto portatore di handicap. In sostanza, secondo quanto discende dall'appena citata sentenza, il figlio del soggetto portatore di handicap potrà operare la domanda di congedo anche in assenza del requisito di convivenza con il genitore, convivenza che, comunque, dovrà sussistere durante tutto il decorso del congedo, come da richiesta di legge.

**L'Inps, con circolare n. 49/2019, prendendo atto della pronuncia della Corte Costituzionale, specifica che, ai fini della valutazione della spettanza del diritto al congedo in favore del figlio non convivente, quest'ultimo dovrà dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, che provvederà a instaurare la convivenza, con il familiare disabile in situazione di gravità, entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso. Tale dichiarazione sarà soggetta a controllo.**

Sul piano operativo l'Inps specifica, infine, che la sentenza della Corte Costituzionale estende i suoi effetti esclusivamente ai rapporti non ancora esauriti a decorrere dal giorno della sua pubblicazione. Saranno, quindi, riesaminate le eventuali richieste già pervenute, alle sedi Inps, che riguardino rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o estinzione del diritto per prescrizione.

Alla luce del quadro normativo vigente, pertanto, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

- il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente" della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente" /della "parte dell'unione civile convivente";
- uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il "coniuge convivente" / la "parte dell'unione civile convivente" ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei "fratelli o sorelle conviventi" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori" e i "figli conviventi" del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un "parente o affine entro il terzo grado convivente" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il "coniuge convivente" /la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi", i "parenti o affini entro il terzo grado conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

## INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET 2019

Il decreto direttoriale Anpal 581/2018 ha prorogato per il 2019 l'incentivo per l'assunzione di giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani". L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2019, nei limiti delle risorse specificamente stanziare ed è cumulabile, per la parte residua dei contributi datoriali, con l'esonero contributivo all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017.

Con la circolare n. 54/2019, l'Inps ha fornito le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.

### Rapporti incentivati

L'incentivo può essere riconosciuto per:

- le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- i rapporti di apprendistato professionalizzante;
- i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro,
- sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Il beneficio è escluso:

- nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro domestico o intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale;
- per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto, anche se sia stato riconosciuto per un'assunzione effettuata nel corso del 2018.

## **Incentivo**

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un importo massimo di 8.060 euro all'anno, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale è, pertanto, pari a 671,66 euro mensili (€ 8.060/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. In ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

L'agevolazione è fruibile a partire dalla data di assunzione ed entro il 28 febbraio 2021. Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio. Tuttavia, anche nella suddetta ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2021.

Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e che l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2021.

## **Condizioni di spettanza**

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006 (adempimento degli obblighi contributivi; osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31, D.lgs. 150/2015.

## **Aiuti di Stato**

L'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) 1407/2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, T.fue, o, in alternativa, oltre tali limiti, alle condizioni previste dall'articolo 7, D.D. 3/2018, di seguito riepilogate:

- l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, venga rispettato uno dei seguenti requisiti:
- il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomodonna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%.

Con riferimento al singolo rapporto di lavoro, la scelta di uno dei 2 regimi applicabili in materia di aiuti di Stato esclude l'operatività dell'altro, in quanto tra loro alternativi.

## **Coordinamento con altri incentivi**

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, fatta eccezione per l'incentivo previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017. Nell'ipotesi di cumulo tra l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 e l'incentivo Occupazione Neet la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale per quest'ultimo incentivo è pari a 5.060 euro, per un ammontare massimo, riparametrato su base mensile, pari a 421,66 euro (€ 5.060/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, per un importo massimo di 13,60 euro (€ 421,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

## **Procedimento di ammissione**

Il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "NEET", disponibile all'interno dell'applicazione "Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)", sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it) - una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

L'Inps, effettuate le verifiche opportune, calcola l'importo dell'incentivo spettante, verifica se sussiste la copertura finanziaria per l'incentivo richiesto e informa che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Nelle ipotesi di accoglimento dell'istanza, il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario, ha l'onere di comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore, pena l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità di presentare successivamente un'altra domanda. Non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

L'importo massimo dell'incentivo riconoscibile per ogni rapporto di lavoro, parametrato alla contribuzione datoriale effettivamente dovuta, non può superare l'ammontare di 671,66 euro mensili; nell'ipotesi di cumulo con l'esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2018, l'importo massimo di 671,66 euro è comprensivo anche del beneficio riconosciuto a tale titolo, pari a massimo 250 euro su base mensile.

Per i rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto (compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno) il beneficio fruibile non può superare il tetto massimo già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, il soggetto interessato potrà fruire dell'importo spettante in 12 quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e fatta eccezione per l'ipotesi di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a 12 mesi.

La fruizione del beneficio avviene mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG), avendo cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.



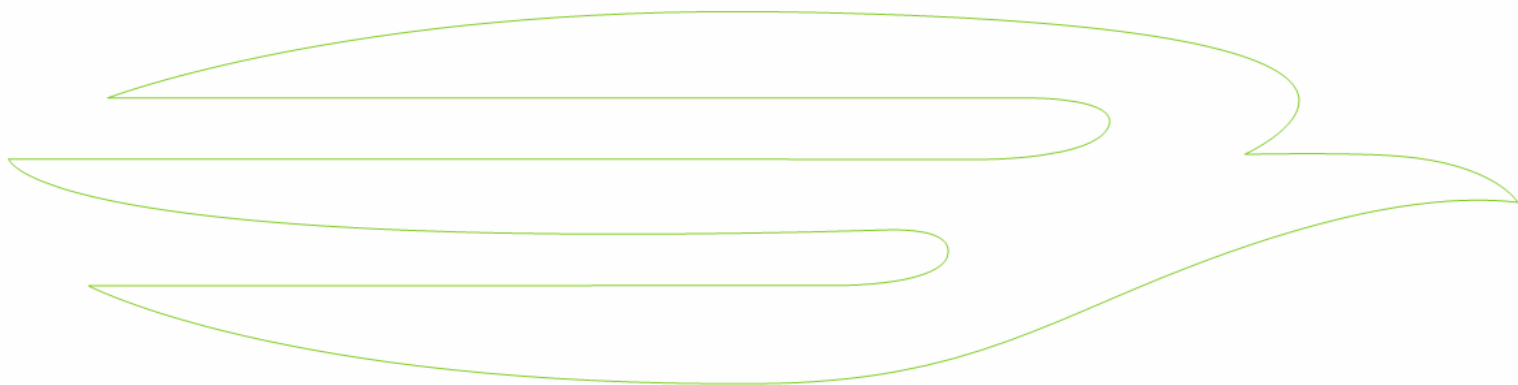


Come sempre a disposizione per ogni altra esigenza e informazione, è gradita l'occasione per porgere i nostri migliori saluti.

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 CRESANO DEL GRAPPA**

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113  
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it