

# L'officina dei numeri

## lavoro in ... breve

circolare informativa 10/2014 – 3.11.2014  
Studio Associato Picchio e Gorretta  
Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria  
tel. 0131262842, fax 0131262581  
e-mail: [info@picgor.it](mailto:info@picgor.it)  
sito web: [www.picgor.it](http://www.picgor.it)

**C** ONTRIBUTO PER IL FONDO DI SOLIDARIETA' RESIDUALE: DA OTTOBRE SI PARTE. ENTRO IL 16.12.2014 SI VERSERANNO GLI ARRETRATI PER L'ANNO 2014.

**L** AVORO NERO: CUMULO TRA MAXI SANZIONE E SANZIONI CIVILI PER EVASIONE CONTRIBUTIVA

**C** OMUNICAZIONI AI DIPENDENTI E PRESUNZIONE DI CONOSCENZA

**C** ONTRIBUTO PER IL FONDO DI SOLIDARIETA' RESIDUALE: DA OTTOBRE SI PARTE. ENTRO IL 16.12.2014 SI VERSERANNO GLI ARRETRATI PER L'ANNO 2014.

L'art. 3 della legge 92/2012 ha introdotto un **fondo di solidarietà residuale** destinato alle imprese operanti nei "settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale, con la finalità di assicurare ai lavoratori una **tutele in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria**". La norma citata consentiva alle associazioni datoriali e dei lavoratori dei settori interessati di poter stipulare, entro il 31.10.2013, specifici "accordi collettivi e contratti collettivi, anche intersettoriali, aventi ad oggetto la costituzione di fondi di solidarietà bilaterali".

Il termine è trascorso senza che venissero trovate intese specifiche, per cui diventa operativa la previsione normativa in forza della quale, a partire dal **1° gennaio 2014**, risulterà dovuto il contributo **addizionale** dello 0,50% (di cui lo 0,17% a carico del lavoratore e lo 0,33% a carico del datore di lavoro) destinato a finanziare il suddetto fondo di solidarietà residuale.

La strada prescelta dal legislatore, quindi, è stata quella di privilegiare la bilateralità e il raggiungimento di accordi tra le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale dei datori di lavoro e dei lavoratori, piuttosto

che attuale un intervento di mera estensione della normativa in materia di integrazioni salariali. Con questo intervento, inoltre, si è inteso superare il sistema della cassa in deroga.

Tuttavia, è previsto che anche i fondi attivati a seguito di accordi sindacali costituiscano gestioni dell'INPS e non abbiano una loro personalità giuridica.

### Natura del fondo

Ai sensi della circolare INPS 100/2014 il fondo non ha personalità giuridica e costituisce una gestione dell'INPS con automa gestione finanziaria e patrimoniale.

Il fondo ha l'**obbligo** del pareggio di bilancio e **non può erogare prestazioni** in carenza di disponibilità. Ciò comporta che le prestazioni a carico del fondo saranno concesse solo fino a concorrenza delle risorse già acquisite.

In caso di successiva costituzione di un fondo di categoria, le imprese soggette al nuovo fondo cesseranno di versare il contributo al fondo residuale e proseguiranno con la contribuzione prevista per il fondo di categoria, mentre le risorse già versate al fondo residuale resteranno acquisite dall'INPS e non verranno trasferite al nuovo fondo.

### Aziende obbligate

La contribuzione è dovuta da tutti i datori di lavoro **con un organico medio semestrale superiore a 15 dipendenti, non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni**.

Viene esclusa la pubblica amministrazione.

Sono, di conseguenza, escluse:

- tutte le imprese inquadrate nel settore industria (salvo quelle indicate nell'elenco allegato) in quanto beneficiarie della cassa integrazione guadagni ordinaria e, se aventi un organico medio superiore a 15 unità, anche della cassa integrazione guadagni straordinaria;

- tutte le imprese del settore artigianale, nel quale operano da tempo gli enti bilaterali che erogano le prestazioni che dovranno essere erogate dal fondo di solidarietà residuale.

Nella tabella allegata sono riportati, per ogni settore, i codici statistici contributivi (e i relativi codici di autorizzazione) soggetti all'obbligo di contribuzione al fondo;

- tutte le imprese per le quali esistono già fondi di solidarietà di settore (ad es. credito, assicurazioni, poste) o altri sistemi di bilateralità, tra i quali i fondi interprofessionali.

Sono, altresì, escluse le imprese del settore terziario soggette alla disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria, avendo occupato nel semestre precedente almeno cinquanta dipendenti.

Sono esclusi i datori di lavoro non aventi natura imprenditoriale (cfr. circ. INPS 100/2014); tuttavia, l'esclusione di tali datori di lavoro avviene solo in riferimento alle aziende cui sia attribuito un codice ATECO rientrante tra quelli indicati nell'allegato 1 del messaggio INSP 6897/2014 (ad es. partiti politici, sindacati, ordini e associazioni professionali, famiglie e convivenze, condomini, ecc.).

### Media occupazionale del semestre precedente

L'INPS ha attribuito automaticamente a tutte le aziende **potenzialmente** soggette al contributo il codice di autorizza-

zione 0J. Per le suddette imprese, quindi, l'unica verifica da operare sarà il calcolo del requisito occupazionale (media semestrale superiore a 15 dipendenti).

Poiché il calcolo è effettuato mensilmente, prendendo come riferimento la media occupazionale del semestre precedente, potrà accadere che le imprese che hanno una occupazione fluttuante intorno ai 15-16 dipendenti, possano essere, di mese in mese, soggette o meno all'obbligo di versamento.

Nel calcolo dei dipendenti occupati non dovranno essere computati gli apprendisti e gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento lavorativo. I lavoratori a tempo parziale sono computati in proporzione all'orario svolto e l'arrotondamento "opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unita' intere di orario a tempo pieno" (art. 6. D.Lgs. 61/2000).

Il lavoratore assente, anche se non retribuito, non conta solo se viene sostituito da altro lavoratore assunto a termine che, ovviamente viene computato.

Per le aziende operanti da meno di sei mesi si calcolerà la media del periodo di attività.

Le aziende che hanno più posizioni assicurative INPS dovranno comunicare la circostanza alle sedi territoriali per farsi attribuire il codice autorizzazione 2C e dovranno versare il contributo al fondo residuale se l'occupazione media complessiva di tutte le posizioni assicurative sia superiore a 15 unità nel semestre precedente. Tuttavia, se l'impresa esercita attività plurime con distinte posizioni assicurative (ad es. una posizione del terziario e una posizione dell'industria), il requisito occupazionale deve essere determinato distintamente in relazione al numero di occupati di ciascuna attività.

#### Misura del contributo, decorrenza dei versamenti

Come detto, il contributo al fondo residuale è pari allo 0,50%, da calcolare sull'imponibile INPS ed è a carico del lavoratore nella misura dello 0,17% e del datore di lavoro per il restante 0,33%. Nel silenzio della norma, tale contributo non è soggetto a particolari esenzioni e limitazioni ed è, pertanto, dovuto anche nei confronti degli apprendisti o dei lavoratori assunti con determinati sgravi (disoccupati di lungo periodo o iscritti nelle liste di mobilità).

L'obbligo contributivo decorre da gennaio 2014; nel corso del corrente mese di ottobre abbiamo operato la trattenuta mensile mentre nelle buste di novembre calcoleremo anche gli arretrati. Il versamento degli arretrati andrà necessariamente effettuato entro novembre per non essere gravati da sanzioni per il tardato versamento.

Purtroppo, l'INPS ha emanato le istruzioni applicative solo nel corso del mese di settembre 2014 (circolare n. 100 del 2.9.2014 e messaggio 6897 del 8.9.2014) per cui il primo periodo di paga utile per l'addebito del contributo è divenuto ottobre. Al contempo, è stato concesso un termine ultimo entro il quale effettuare il versamento degli arretrati al 16.12.2014, ossia alla scadenza di pagamento del modello F24 riferito al mese di novembre 2014.

Il contributo è dovuto sulle retribuzioni imponibili dei soli lavoratori dipendenti, con esclusione di lavoratori a progetto, co.co.co. ed altri iscritti alla gestione separata.

#### Prestazioni

Il fondo residuale eroga ai lavoratori dipendenti dalle imprese soggette all'obbligo di versamento, che siano interessate da riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, un assegno ordinario di importo pari all'integrazione salariale, con la riduzione del contributo dovuto per gli apprendisti ed entro gli stessi minimi della cassa integrazione guadagni ordinaria (v. art. 4 DM 79141 del 7.2.2014).

Le causali di intervento del fondo sono le stesse previste in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, con eccezione della cessazione, anche parziale, di attività.

Le prestazioni sono riconosciute, entro i limiti di disponibilità del fondo, solo ai lavoratori dipendenti di imprese che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente l'inizio delle sospensioni o delle riduzioni dell'orario di lavoro. Questa disposizione può risultare particolarmente "dannosa" per le imprese che, oscillando tra un organico medio di 15-16 dipendenti, siano soggette all'obbligo di versamento in modo fluttuante.

Agli interventi del fondo ed ai relativi trattamenti si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria. Ogni intervento ha una durata massima di tre mesi continuativi, prorogabili in casi eccezionali, di trimestre in trimestre, fino ad un massimo di nove mesi in un biennio mobile.

In caso di intervento del fondo è dovuto, a integrale carico dell'impresa, un contributo addizionale del 3% per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti e del 4,5% per le imprese con organico superiore, sull'ammontare delle prestazioni erogate.

L'INPS ha fatto riserva di fornire, con una prossima circolare, ancora non pubblicata, le istruzioni amministrative ed operative per la presentazione delle domande di prestazioni e per la disciplina di dettaglio delle stesse.

E' previsto il versamento, da parte del fondo, della contribuzione figurativa sulle prestazioni erogate.

## LAVORO NERO: CUMULO TRA MAXI SANZIONE E SANZIONI CIVILI PER EVASIONE CONTRIBUTIVA

In caso di **evasione di contributi e premi riferiti a lavoratori irregolari**, la legge 183/10 prevede che l'importo delle sanzioni civili calcolate in base all'articolo 116, comma 8, lettera b) della legge 388/2000 sia aumentato del 50%.

Le sanzioni riferite a ciascun lavoratore "in nero" saranno quindi pari al **30% del premio o dei contributi evasi in ragione d'anno** fino al tetto massimo del 60%: **l'importo così calcolato dovrà essere poi maggiorato del 50%**. Resta fermo che al raggiungimento del tetto massimo saranno dovuti gli interessi di mora.

Le sanzioni civili troveranno applicazione esclusivamente nei casi in cui siano scaduti, al momento dell'accesso ispettivo, i termini per il pagamento dei premi (annuali) o dei contributi (mensili) con riferimento al periodo di lavoro irregolare accertato.

Nel caso in cui al momento dell'accesso non sia scaduto il termine per effettuare la dichiarazione delle retribuzioni con riferimento al periodo di lavoro irregolare accertato, sarà cura della sede INAIL e/o INPS verificare se l'azienda abbia poi provveduto a includere tali retribuzioni nell'autoliquidazione (annuale) o nella denuncia contributiva (mensile) e al conseguente pagamento del premio assicurativo e/o dei contributi previdenziali dovuti.

Ove il datore di lavoro non vi abbia provveduto nei termini, le sanzioni connesse all'omesso versamento del premio e/o dei contributi per lavoro irregolare saranno applicate.

Si ricorda che nel caso d'impiego di lavoratori irregolari ("in nero"), **la sanzione civile si aggiunge alla maxi sanzione amministrativa**, sempre a carico del datore di lavoro (art. 3, D.L. 12/2002, convertito con modifiche dalla legge 73/2002), composta da una quota fissa in base al numero di lavoratori irregolarmente occupati, più un moltiplicatore di maggiorazione che varia in base alle circostanze o alla gravità della condotta secondo le regole individuate da ultimo dalla legge 9/2014.

Nei casi in cui sia applicata la maxi sanzione amministrativa non è ammessa diffida, quindi il datore di lavoro non godrà di riduzioni dell'importo sanzionatorio di alcun genere.

Sarà, tuttavia, possibile il pagamento in misura ridotta (pari a un terzo del massimo o al doppio del minimo, nell'importo più favorevole) ai sensi dell'art. 16 della legge 689/81.

Rientrano nella **fattispecie del lavoro irregolare** anche ipotesi che sovente sono percepite come scarsamente "a rischio" ma presentano, al contrario, profili di rischio veramente molto elevati. Il caso classico è quello della "prova", informale, fatta per testare le capacità lavorative "prima" dell'assunzione formale. Altre fattispecie riguardano l'instaurazione di rapporti di lavoro pseudo autonomo, con soggetti privi di partita IVA. Si tratta della cd. "prestazioni occasionali" che, secondo la *vulgata*, si risolverebbero nel pagamento del compenso e nella effettuazione di una ritenuta d'acconto del 20%, sul compenso asseritamente di lavoro autonomo (occasionale).

In realtà, questi rapporti occasionali il più delle volte nascondono rapporti di lavoro dipendente, in quanto l'autonomia della prestazione dedotta nel contratto è solo apparente e il lavoratore viene utilizzato con modalità del tutto analoga a quelle del lavoratore subordinato.

Oltre tutto i lavori autonomi occasionali sono, in taluni casi, soggetti all'obbligo preventivo della comunicazione di assunzione, esattamente come avviene per i lavoratori subordinati, per quelli a progetto, per le collaborazioni coordinate e continuative e per gli agenti.

Infatti, secondo la nota 4746/2007, sono esclusi dall'obbligo di comunicazione preventiva di assunzione "... *tutte le forme di lavoro autonomo reso ai sensi dell'art. 2222 cod. civ., sia in forma professionale che occasionale ai sensi dell'art. 67, lett. l), del D.P.R. 917/1986 (T.U.I.R.)*". Il riferimento normativo al TUIR riguarda i redditi diversi, intendendosi per tali "... *i redditi derivanti da attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente o dalla assunzione di obblighi di fare, non fare o permettere; ...*".

E', viceversa, soggetti ad obbligo di comunicazione preventiva di assunzione la "... *collaborazione occasionale, di cui all'art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, nella quale pur mancando la continuità sussiste il coordinamento con il committente (c.d. "mini-co.co.co.")*".

La differenza tra le due fattispecie riguarda proprio il grado di autonomia del rapporto e le modalità pratiche di esecuzione della prestazione lavorativa. Laddove la prestazione del lavoratore "autonomo" si realizzi nella forma del coordinamento con il committente (ad esempio, nei locali del committente, con l'uso delle attrezzature del committente o con una stretta commistione tra committente e lavoratore) esiste quel collegamento tra le parti che viene a costituire il "coordinamento" richiesto per la configurazione di una mini co.co.co. (soggetta all'obbligo di comunicazione preventiva di assunzione e all'obbligo di versamento dei contributi alla gestione separata INPS nel caso in cui il compenso "complessivamente" percepito sia superiore a 5.000 Euro o quando la durata complessiva del singolo rapporto sia superiore a 30 giorni di prestazione effettiva).

Restano esclusi dall'obbligo solo i lavoratori **realmente** autonomi, non iscritti ad alcun albo od ordine professionale e privi di partita IVA che svolgono in via occasionale attività di lavoro in regime di reale autonomia (assumendosi, cioè, l'onere di realizzare un determinato servizio in piena e completa autonomia, con mezzi propri e senza alcun coordinamento con il committente).

Come appare evidente, nella maggior parte dei casi, i **pre-sunti** lavoratori autonomi occasionali sono, in realtà, delle "mini co.co.co." in quanto – di norma – la prestazione di attività da parte loro avviene con forme di coordinamento più o meno intense. In questi casi, la mancata effettuazione della comunicazione preventiva di assunzione, accompagnata dal fatto che non vi è versamento di ritenute previdenziali (se non nel caso di superamento della soglia dei 5.000 Euro annui di compensi complessivi) e, quindi, non vi è presentazione di alcuna denuncia contributiva, comporta che il rapporto di lavoro autonomo occasionale, nel caso in cui venga diversamente qualificato nell'ambito di un rap-

porto di lavoro subordinato, è – anche - irrimediabilmente "in nero", mancando ogni comunicazione ufficiale che possa sanare la posizione del lavoratore.

## C OMUNICAZIONI AI DIPENDENTI E PRESUNZIONE DI CONOSCENZA

L'art. 1334 del codice civile dispone:

### *Efficacia degli atti unilaterali*

*Gli atti unilaterali producono effetto dal momento in cui pervengono a conoscenza della persona alla quale sono destinati.*

L'art. 1335 del codice civile dispone:

### *Presunzione di conoscenza*

*La proposta, l'accettazione, la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia.*

Le citate disposizioni si applicano anche alle comunicazioni scritte che intercorrano tra datore di lavoro e lavoratore.

In forza di tali norme, la comunicazione (un qualsiasi atto unilaterale recettizio, ad es. una contestazione disciplinare o un licenziamento) indirizzata al lavoratore **si presume conosciuta** quando sia giunta al suo indirizzo, intendendosi per tale quello comunicato all'atto dell'assunzione o successivamente ad essa; sarà onere del lavoratore provare di non essere venuto a conoscenza della comunicazione senza sua colpa.

Ciò significa che il lavoratore che si rifiuti di ricevere la raccomandata e la lasci giacente in posta non avrà ottenuto alcun risultato pratico dalla sua condotta, in quanto la notifica della comunicazione datoriale si intenderà effettuata nel momento in cui il portafoglio ha depositato l'avviso di giacenza nella cassetta delle lettere del lavoratore o nel momento in cui la lettera sia pervenuta al domicilio del lavoratore e sia stata ritirata da un familiare o da una persona al servizio della casa (o che tale si sia qualificata).

In presenza di un domicilio diverso dalla residenza, sarà opportuno inviare la comunicazione a entrambi gli indirizzi, salvo che il lavoratore non abbia eletto domicilio espressamente presso uno di essi o presso un luogo diverso, a condizione che tale elezione di domicilio (anche temporanea) risulti da atto scritto.

Riportiamo una massima (redazionale) di una recente sentenza della Corte di Cassazione (n. 12195 del 30.5.2014):

*L'atto unilaterale recettizio, i cui effetti si producono, ai sensi dell'art. 1334 c.c., nel momento in cui il destinatario ne ha conoscenza, si reputa conosciuto quando, avuto riguardo alle previste modalità della sua comunicazione, consegna o spedizione, da accertarsi caso per caso dal giudice di merito, possa ritenersi che il destinatario medesimo ne abbia avuto conoscenza o ne abbia potuto avere cognizione usando la normale diligenza, ricadendo su di lui, in presenza di tale condizione, l'onere di dimostrare di essersi trovato, senza colpa, nell'impossibilità di averne notizia*

Occorrerà, però, prestare particolare attenzione all'esattezza dell'indirizzo utilizzato; infatti, posto che è possibile monitorare attraverso il sito delle Poste Italiane, l'iter della raccomandata, eventuali segnalazioni quali "sconosciuto all'indirizzo", "trasferito", "irreperibile" o simili saranno indicatori della mancata consegna della lettera, da cui deriva l'inefficacia della comunicazione e del suo contenuto. Solo quando la lettera risulta "consegnata" o risulta "lasciato l'avviso" o simili, si potrà considerare avvenuta la notifica.