

Condono-salasso per le Casse private

SANATORIE

L'Ente forense quantifica in un centinaio di milioni la perdita da saldo e stralcio

Per i dottori commercialisti il danno è stimato in decine di milioni

Federica Micardi

Il "saldo e stralcio" vale centinaia di milioni per le casse di previdenza. Un problema non di poco conto per gli enti interessati. Che ricordiamo, sono quelli che hanno affidato il recupero dei contributi ad Equitalia (si veda il Sole 24 Ore di ieri).

Cassa forense quantifica in circa 100 milioni l'impatto sull'ente se, come si legge nella norma (legge 145/2018, articolo 1, comma 185) saranno condonabili solo i contributi non accertati; altrimenti si potrebbe arrivare fino a 250 milioni. Per Cassa commercialisti, il valore dovrebbe essere di alcune decine di milioni, mentre l'Enpam (medici) per le annualità fino al 2013 - anno in cui si è staccata da Equitalia - e per la sola quota A perderà circa 50 milioni (che si aggiungono ai 5 milioni già persi con la rottamazione automatica sotto i mille euro).

A questo tema è dedicato l'incontro di oggi pomeriggio dell'Adepp, l'Associazione che rappresenta gli enti di previdenza dei professionisti. Il provvedimento, introdotto dalla legge di Bilancio, consente a chi ha un Isee entro i 20mila euro di "chiudere" il debito, anche contributivo, versando solo una parte del dovuto, che per i meno abbienti è del 16%. «La linea che sembra prevalere tra i presidenti di categoria - anticipa Alberto Oliveti, presidente Adepp - è quella di prevedere pensioni più basse per chi versa di meno». Esiste in-

fatti il problema di come sarà trattata al momento del pensionamento questa annualità pagata solo in minima parte. In base al regolamento della Cassa dei commercialisti, l'anno contributivo viene riconosciuto solo se pagato interamente. Un eventuale riscatto all'anno del pensionamento, ricordano a Cassa forense, sarebbe fatto in base alla riserva matematica e dunque molto più costoso (da due a cinque volte i contributi annuali).

In merito la legge rimanda ai singoli regolamenti ed ognuno prevede regole diverse. «Si innescherà un forte contenzioso - prevede il presidente di Cassa forense Nunzio Luciano - perché chi farà ricorso al saldo e stralcio chiederà il riconoscimento dell'anno contributivo». Un rischio da evitare per questo ente

che conta circa la metà degli iscritti, e quindi 120mila avvocati, con un Isee sotto i 20mila euro e, tra questi, quasi il 20%, in ritardo con i versamenti. Non è un caso che l'assemblea dei delegati, che si è insediata venerdì, ha approvato una mozione in cui si dicono pronti ad arrivare fino alla Corte costituzionale contro il "saldo e stralcio", dati i «profili di palese incostituzionalità che la norma presenta». La legge consente alle casse di fare condoni, ricorda il presidente Luciano, «ma sempre sotto il vaglio dei ministeri vigilanti di Lavoro ed Economia che, prima di dare il loro nullaosta, richiedono di quantificare l'impatto economico finanziario conseguente. In questo caso nessuno si è preso la briga di valutare l'impatto sull'equilibrio degli enti».

Walter Anedda, presidente della Cassa dottori commercialisti, evidenzia la difficoltà di quantificare il valore del "saldo e stralcio" per il suo ente: «Potrebbe essere di qualche decina di milioni o anche molto di più: dipende dall'interpretazione che verrà data alla legge. L'impatto sarà minore se si escludono i contributi già accertati, ma a questo proposito mi chiedo cosa farà l'agenzia delle Entrate quando riceverà la richiesta. Contatterà la cassa per sapere se si è già in fase di accertamento?».

Oliveti parla di un ennesimo tentativo all'autonomia delle casse, autonomia ribadita dalla sentenza 7/2017 della Consulta (in quel caso si parlava di spending review) e che introduce un trattamento differenziato tra gli iscritti che pagano regolarmente e quelli che non fanno. Il presidente Oliveti sottolinea che questa norma andrà a danneggiare proprio coloro che intende tutelare.

La soluzione che auspicano le casse è che venga prevista per loro la possibilità di aderire volontariamente a questo condono, scardinando l'obbligatorietà oggi presente.

Bonus assunzioni ancora fruibili in caso di maternità

INCENTIVI

Slittamento da richiedere tanto per quella obbligatoria quanto per quella anticipata

Antonino Cannioto Giuseppe Maccarone

Il 2018 ha visto calare il sipario su due importanti misure incentivanti connesse alle assunzioni/stabilizzazioni effettuate negli anni 2015 e 2016: gli esoneri previsti rispettivamente dalle leggi 190/14 e 208/15. Le due facilitazioni, anche se strutturate in modo da assicurare benefici differenti (esonero totale triennale fino a un massimo di 8.060 euro annui per le assunzioni/stabilizzazioni eseguite nel 2015; esonero biennale del 40% dei contributi a carico del datore, entro un tetto massimo di 3.250 euro su base annua, per quelle effettuate nel 2016), si sono basate su regole di accesso comuni; in entrambi i casi, inoltre, gli incentivi non hanno ricompreso il premio Inail e, per i rapporti di lavoro part-time, hanno visto la soglia annua ricalibrata in proporzione alla percentuale di riduzione oraria. In assenza di particolari situazioni, le due agevolazioni si sono concluse, al massimo, a dicembre 2018. Va, tuttavia, ricordato che laddove le assunzioni/stabilizzazioni hanno riguardato soggetti il cui rapporto di lavoro è stato sospeso per maternità obbligatoria, il periodo di fruizione dei due incentivi si estende.

Come ricordato dall'Inps (cfr. circ. n. 84/99; n.178/15 e n.57/16), la maternità, considerata periodo neutro ai fini della durata dell'incentivo, permette il differimento temporale del godimento del beneficio per il periodo corrispondente a quello della sospensione. In questi casi, sulle integrazioni della retribuzione poste a carico del datore dal Ccnl, l'azienda è tenuta al versamento della contribuzione ordinaria. L'agevolazione torna a operare

al termine del periodo di sospensione. Lo slittamento del periodo di fruizione dell'incentivo va richiesto, non operando d'ufficio.

Riguardo alla causa che consente di posticipare il beneficio contributivo, l'Inps richiama la maternità obbligatoria. Si ritiene che alla stessa soluzione debba giungersi anche nei casi in cui le lavoratrici ricorrono all'astensione anticipata. Circostanza tutelata dalla legge (articoli 16 e 17 del Dlgs 151/01), essa si applica nel caso di gravi complicanze della gravidanza; quando le condizioni di lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino; quando la lavoratrice, addetta al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni. Durante l'astensione anticipata, disposta dall'Asl e/o dalla Dtl, all'interessata spetta lo stesso trattamento economico e previdenziale previsto per l'ordinario congedo obbligatorio di maternità.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

STOP A RICHIESTA

1. Lo scenario

I due bonus previsti dalle leggi 190/14 e 208/15 e finalizzati alla creazione di occupazione stabile, uniti al contratto a tutele crescenti, non sono più applicabili dalla fine del 2018 tranne nel caso di soggetti il cui rapporto di lavoro sia stato sospeso per maternità obbligatoria e anticipata

2. La domanda

Lo slittamento del periodo di fruizione della agevolazione, che torna ad operare al termine della sospensione del lavoro, deve essere richiesto

Indennità massima a prescindere dall'anzianità

LICENZIAMENTI ILLECITI

Il Tribunale di Genova applica la sentenza della Consulta sul jobs act

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Gli effetti della sentenza della Corte costituzionale sul regime sanzionatorio dei licenziamenti illegittimi intimati nell'ambito dei contratti di lavoro a tutele crescenti iniziano a farsi sentire nei tribunali del lavoro. Quello di Genova ha liquidato a una dipendente il massimo possibile, a prescindere dall'anzianità.

Il Dlgs 23/2015 (il cardine del Jobs act, con le politiche attive) stabiliva che, in presenza di licenziamento illegittimo, salvo casi estremamente residuali di applicazione del reintegro, il datore di lavoro fosse condannato a pagare un'indennità risarcitoria in misura fissa e predeterminata pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio, partendo da un minimo di quattro e fino ad un massimo di 24 mensilità.

Per le imprese con non più di 15 dipendenti, l'ammontare dell'indennizzo partiva da un minimo di due mensilità e poteva progredire, in rapporto agli anni di servizio del lavoratore in azienda, fino ad un massimo di sei mensilità.

Il Decreto Di Maio ha modificato le soglie minima e massima, aumentandole della metà, ma senza alterare lo schema di tutela economica: un'indennità crescente sulla base del solo dato dell'anzianità di servizio (due mensilità per ogni anno intero, ridotta ad una per le piccole imprese).

Con la sentenza n. 194 dell'8 novembre 2018, la Corte Costituzionale ha scardinato il meccanismo delle tutele crescenti, eliminando il para-

metro delle due mensilità di riferimento per il calcolo del Tfr per ogni anno di servizio quale esclusiva unità di misurazione dell'indennità per licenziamento illegittimo.

La Consulta, sul presupposto che la disciplina sulla tutele crescenti si ponesse in violazione dei principi di eguaglianza e di ragionevolezza, ha ritenuto incostituzionale la previsione di un meccanismo risarcitorio ancorato unicamente sugli anni di servizio, concludendo che, nell'ambito dei limiti minimo e massimo fissati dal Dlgs 23/2015 (come riformati dal Decreto Di Maio), il giudice sia chiamato a determinare l'entità del risarcimento sulla base di parametri aggiuntivi, già presenti nell'ordinamento interno, quali i livelli occupazionali, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

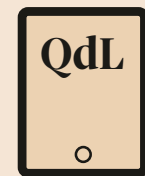
Applicando la pronuncia costituzionale, il Tribunale di Genova, con ordinanza del 21 novembre 2018, ha liquidato a una dipendente giornalista illegittimamente licenziata l'indennità nella misura massima prevista dal Dlgs 23/2015 per le piccole imprese (sei mensilità). Per determinare l'entità del ristoro patrimoniale, il Tribunale si è specificamente affidato, a prescindere dall'anzianità aziendale, alle elevate competenze professionali della lavoratrice ed alle gravi violazioni che hanno accompagnato il recesso, osservando come le condizioni e il comportamento delle parti acquisiscano un ruolo centrale nella determinazione del risarcimento dovuto in applicazione delle tutele crescenti.

La decisione del tribunale genovese è il segno evidente del rinnovato spazio che i giudici hanno nel determinare la misura del risarcimento, con le inevitabili ricadute per le imprese in termini di incertezza sulle conseguenze economiche di un licenziamento impugnato in giudizio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



MOTIVO OGGETTIVO

Reintegrato il licenziato senza repêchage

Il dipendente divenuto inabile allo svolgimento delle mansioni può essere licenziato per motivo oggettivo, se il datore è in grado di dimostrare che al momento del recesso non vi fossero in azienda posizioni compatibili con lo stato di salute del lavoratore.

— Giulia Bifano e Massimiliano Biolchini

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilssole24ore.com

© RIPRODUZIONE RISERVATA