



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 11 DEL 11 MARZO 2024

INDICE

NEWS IN MATERIA DI LAVORO	3
<i>Redditi autonomi professionali: CU 2024 entro il 31 ottobre.....</i>	<i>3</i>
<i>Ripresa dei versamenti sospesi: il mancato pagamento di due rate fa decadere dal beneficio</i>	<i>4</i>
<i>Assunzione donne beneficiarie del Reddito di libertà: le istruzioni per l'esonero</i>	<i>5</i>
<i>Protocollo Italia-Tunisia sui lavoratori migranti</i>	<i>7</i>
<i>BCE: anche a marzo i tassi rimangono invariati al 4,50%.....</i>	<i>7</i>
APPROFONDIMENTI	8
<i>Pignoramento, incentivi, appalti e sanzioni per lavoro irregolare: nuove regole in un decreto-legge.....</i>	<i>8</i>
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	12
<i>Sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali a seguito di calamità naturali.</i>	<i>12</i>

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Redditi autonomi professionali: CU 2024 entro il 31 ottobre

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 13/E del 4 marzo 2024, ha chiarito che il termine di presentazione delle Certificazioni Uniche di redditi di lavoro autonomo esercitato abitualmente (professionale) rimane fissato, per quest'anno, al 31 ottobre 2024.

Si applica, infatti, la deroga prevista per le certificazioni contenenti esclusivamente redditi esenti o redditi non dichiarabili con la dichiarazione precompilata, che possono essere inviate entro il termine di presentazione del 770, ossia entro il 31 ottobre.

Il chiarimento si è reso necessario in quanto l'art. 19 del D.lgs. n. 1/2024 ha previsto che da quest'anno, in via sperimentale, l'Agenzia delle entrate, utilizzando le informazioni disponibili in Anagrafe tributaria, i dati trasmessi da parte di soggetti terzi e i dati contenuti nelle certificazioni trasmesse dai sostituti d'imposta, rende disponibile la dichiarazione precompilata anche alle persone fisiche diverse dai dipendenti e pensionati, compresi i titolari di partita IVA (imprenditori e professionisti). Conseguentemente, è sorto il dubbio che anche le CU dei professionisti dovessero essere trasmesse entro il 18.3.2024.

Tuttavia, la risoluzione chiarisce che per questo primo anno le informazioni ricavate dalle CU contenenti compensi e proventi non dichiarabili mediante il modello 730, ma solo con il modello Redditi persone fisiche (come i redditi di lavoro autonomo "professionale"), saranno utilizzate dall'Agenzia delle entrate solo in forma sperimentale, dandone evidenza nel foglio informativo allegato alla dichiarazione precompilata oppure con appositi avvisi nell'applicativo web dedicato. Con tali avvisi verrà segnalato al contribuente che per l'elaborazione della precompilata sono state considerate solo le CU di lavoro autonomo "professionale" pervenute fino al 18 marzo 2024 e che, se in possesso di CU pervenute dopo tale data, dovrà modificare la dichiarazione precompilata aggiungendo le informazioni mancanti.

Conseguentemente, per l'anno d'imposta 2023 le CU contenenti redditi dichiarabili esclusivamente mediante il modello Redditi persone fisiche 2024 (come i redditi di lavoro autonomo "professionale") possono essere presentate entro il 31 ottobre 2024.

È comunque opportuno che i sostituti d'imposta si attivino per trasmettere le anzidette certificazioni entro il 18 marzo, in modo da agevolare i professionisti, che potranno così contare sulla disponibilità di una precompilata aggiornata.

Resta fermo che, a partire dalle CU 2025, relative all'anno d'imposta 2024, l'invio di tutte le certificazioni contenenti redditi dichiarabili mediante il modello 730 oppure mediante il modello Redditi persone fisiche (compresi i redditi di lavoro autonomo "professionale") dovrà essere effettuato entro il 16 marzo.

Inoltre, resta ferma, a regime, la possibilità di trasmettere entro il 31 ottobre le CU contenenti redditi che non sono dichiarabili né con il modello 730 né con il modello Redditi persone fisiche, come ad esempio i redditi assoggettati a tassazione separata per i quali non è prevista la possibilità di optare in dichiarazione per la tassazione ordinaria (es. arretrati e TFR).

Ripresa dei versamenti sospesi: il mancato pagamento di due rate fa decadere dal beneficio

L'INPS, con la circolare n. 43 del 6 marzo 2024, ha fornito indicazioni amministrative in ordine agli effetti conseguenti al mancato o parziale pagamento dell'importo oggetto di rateizzazione, nell'ipotesi in cui sia stata la sospensione dei versamenti contributivi per espressa disposizione di legge (ad esempio, per il verificarsi di eventi calamitosi).

In particolare, l'INPS definisce una modalità univoca che consente la gestione del credito in funzione del recupero del medesimo nei confronti dei soggetti che non ottemperano ai pagamenti dovuti in conformità alla norma, nonché il relativo regime sanzionatorio.

Nel caso in cui il contribuente abbia comunicato all'Istituto la volontà di avvalersi del pagamento in modalità rateale, si evidenzia che l'obbligo contributivo, determinato dalle norme che disciplinano la ripresa dei versamenti sospesi, costituisce un'obbligazione unica, essendo la divisione in rate soltanto una modalità per agevolarne il recupero. Le singole rate, quindi, non costituiscono autonome e distinte obbligazioni, ma l'adempimento frazionato di un'unica obbligazione.

Per tale motivo il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, comporta la decadenza dal beneficio della rateizzazione, ma non da quello della eventuale definizione agevolata in misura ridotta; i crediti residui verranno affidati all'Agente della riscossione per le attività di recupero coattivo con applicazione delle sanzioni civili, ai sensi dell'art. 116, c. 8, lett. a), della L 388/2000, a decorrere dalla data di ripresa del versamento.

Nel caso, invece, di pagamento parziale delle rate, non si configura la decadenza dal beneficio della rateizzazione che potrà proseguire fino alla scadenza originariamente prevista. In tale caso, sul debito residuo saranno dovute le ordinarie sanzioni civili, ai sensi dell'art. 116, c. 8, lett. a), della citata L. 388/2000, a decorrere dalla data di ripresa del versamento stabilita dalla norma.

Quanto descritto è applicabile anche alle rateizzazioni in essere non ancora scadute al 6 marzo 2024 (data di pubblicazione della circolare 43/2024). Devono, pertanto, intendersi superate le relative precedenti istruzioni amministrative fornite al paragrafo 5, intitolato "Recupero dei contributi sospesi", della circolare INPS 106/2008.

Si specifica, da ultimo, che sono fatte salve le eventuali diverse disposizioni previste per i singoli eventi calamitosi.

Assunzione donne beneficiarie del Reddito di libertà: le istruzioni per l'esonero

L'INPS, con la circolare n. 41 del 5 marzo 2024, ha fornito le istruzioni per l'applicazione dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e dei contributi all'INAIL, riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nel triennio 2024-2026, assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà.

La misura è stata introdotta introdotto dall'art. 1, comma 191 della Legge di bilancio 2024 e si applica nella misura del 100%, nel limite massimo di 8mila euro.

La lavoratrice, alla data dell'assunzione, deve essere disoccupata ed essere percettrice del Reddito di libertà. L'esonero può essere riconosciuto solo in relazione alle assunzioni di donne percettrici del Reddito di libertà, e non anche alle donne che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del contributo, abbiano titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita. Tuttavia, in sede di prima applicazione, può essere riconosciuto anche in relazione alle assunzioni di donne che siano state fruitrici del Reddito di libertà nel 2023, e che, pertanto, alla data di assunzione non soddisfano il requisito in trattazione.

Ai fini dell'applicazione dell'esonero in oggetto, il Reddito di libertà è equiparato alle analoghe misure eventualmente previste da fonti regionali o provinciali (ad esempio, Assegno di autodeterminazione della Provincia Autonoma di Trento).

L'esonero contributivo spetta per: le assunzioni a tempo indeterminato, per la durata di 24 mesi; le assunzioni a tempo determinato, per la durata di 12 mesi ossia per la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di dodici mesi; le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine, sia già agevolato che non agevolato, per la durata di 18 mesi a partire dalla data dell'assunzione a tempo determinato. Spetta altresì in caso di part-time e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro. Si applica inoltre anche in riferimento ai rapporti di lavoro a scopo di somministrazione.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 666,66 euro (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati/trasformati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio. La circolare precisa le contribuzioni che devono essere escluse dall'esonero.

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori.

Considerato che l'agevolazione si sostanzia in un esonero totale dal versamento della contribuzione datoriale, essa può essere cumulata con altre misure agevolative, ove ciò non sia espressamente escluso, solo laddove sussista un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della medesima contribuzione dovuta.

Inoltre, il coordinamento con altre misure è possibile a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Ad esempio, l'esonero in trattazione non risulta cumulabile con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile.

Rimane fermo che è ammessa la contestuale applicazione degli esoneri a favore della lavoratrice.

Protocollo Italia-Tunisia sui lavoratori migranti

Il Ministero del Lavoro, con un comunicato stampa del 5 marzo 2024, ha reso noto che è stato firmato il protocollo d'intesa che dà attuazione al Memorandum per la cooperazione nella gestione dei flussi migratori sottoscritto a Tunisi lo scorso 20 ottobre dai Ministri degli Esteri Italiano e Tunisino.

Il protocollo, sottoscritto a Tunisi il 4 marzo scorso, definisce la collaborazione tra le agenzie dei due Ministeri per far arrivare in Italia 12.000 lavoratori tunisini in tre anni, come previsto dal Memorandum. Sviluppo Lavoro Italia individuerà i fabbisogni occupazionali del mercato del lavoro italiano, in particolare delle imprese coinvolte nell'attuazione del PNRR, ANETI ricercherà e selezionerà in Tunisia i lavoratori con le qualifiche richieste.

Si ricorda che ANPAL Servizi S.p.A. dal 1° marzo 2024 ha cambiato denominazione in Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.

BCE: anche a marzo i tassi rimangono invariati al 4,50%

La Banca Centrale europea, con comunicato stampa del 7 marzo 2024, ha reso noto che il TUR rimane invariato al 4,50%.

Pertanto, gli interessi di dilazione dei debiti contributivi restano pari al 10,50% (TUR + 6 punti percentuali), mentre le sanzioni per il ritardato pagamento delle inadempienze contributive spontaneamente denunciate rimangono pari al 10,00% (dato dal TUR + 5,5%).

La prossima decisione di politica monetaria si terrà giovedì 11 aprile 2024 secondo il calendario diffuso dalla BCE.

APPROFONDIMENTI

Pignoramento, incentivi, appalti e sanzioni per lavoro irregolare: nuove regole in un decreto-legge

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 52 del 2 marzo 2024, il decreto-legge 19/2024 recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

In materia di materia lavoro, le disposizioni più interessanti sono le seguenti:

Pignoramento di crediti verso terzi. Viene modificato il c. 1 dell'art. 546 c.p.c., in virtù del quale, dal giorno in cui gli è notificato l'atto di pignoramento, il terzo è soggetto agli obblighi che la legge impone al custode relativamente alle cose e alle somme da lui dovute, nei limiti (novità) dell'importo del credito precettato aumentato di 1.000,00 euro per i crediti fino a 1.100,00 euro, di 1.600,00 euro per i crediti da 1.100,01 euro fino a 3.200,00 euro e della metà per i crediti superiori a 3.200,00 euro.

Viene introdotto anche un termine prescrizione (nuovo art. 551-bis, c.p.c). Pertanto, salvo che sia già stata pronunciata l'ordinanza di assegnazione delle somme o sia già intervenuta l'estinzione o la chiusura anticipata del processo esecutivo, il pignoramento di crediti del debitore verso terzi perde efficacia decorsi dieci anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della dichiarazione di interesse (si veda dopo). Al fine di conservare l'efficacia del pignoramento, nei due anni antecedenti alla scadenza del termine decennale in commento il creditore pignorante o il creditore intervenuto a norma dell'art. 525 c.p.c. può notificare a tutte le parti e al terzo una dichiarazione di interesse al mantenimento del vincolo pignoratorio.

Il processo esecutivo si estingue di diritto decorsi dieci anni dalla notifica al terzo del pignoramento o della successiva dichiarazione di interesse o, se i terzi sono più, dall'ultima delle notifiche ai medesimi;

Condizioni generali in materia di incentivi all'assunzione. Viene modificato il c. 1175 dell'art. 1 della L. 296/2006. In particolare, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del DURC, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro (novità),

fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto 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.

Il D.L. 19/2024 introduce anche il c. 1175-bis secondo cui, resta fermo il diritto ai benefici di cui al c. 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo c. 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione;

Appalti. Introdotto il nuovo c. 1-bis all'art. 29 del D.lgs. 276/2003, per cui al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nell'eventuale subappalto deve essere corrisposto un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale maggiormente applicato nel settore e per la zona il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto.

Inoltre, si stabilisce che la disciplina in materia di responsabilità solidale ex art. 29, c. 2 si applichi anche nelle ipotesi dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione illecita di prestatori di lavoro nei casi di cui all'art. 18, c. 2, del D.lgs. 276/2003 nonché ai casi di appalto e di distacco irregolari di cui all'art. 18, c. 5-bis del medesimo D.lgs. 276/2003;

Sanzioni. Viene riscritto il c. 445, art. 1, della L. 155/2018, lett. d), punto 1. Di conseguenza, gli importi delle seguenti sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale sono aumentati nella misura di seguito indicata: 1) del 30% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione di cui all'art. 3 del D.L. 12/2002 - L. 73/2002 (lavoro irregolare) e del 20% per quanto riguarda gli importi dovuti per la violazione delle disposizioni di cui all'art. 18 del D.L. 276/2003 (somministrazione illecita), all'art. 12 del D.lgs. 136/2016 (violazioni in materia di distacco transnazionale), e all'art. 18-bis, commi 3 e 4, del D.lgs. 66/2003 (violazioni in materia di durata massima, riposi giornaliero e settimanale).

Sono state anche inasprite le sanzioni penali. Con particolare riferimento all'art. 18 del D.lgs. 276/2003, si prevede ora la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro in caso di esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro (in precedenza era prevista solo l'ammenda di € 50). Se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a due mesi o

dell'ammenda da euro 600 a euro 3.000 (in precedenza solo ammenda da euro 500 a euro 2500).

Anche l'esercizio non autorizzato delle attività di ricerca e selezione del personale e di supporto alla ricollocazione professionale è ora punito con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda da euro 900 ad euro 4.500 (in precedenza: solo ammenda da euro 750 ad euro 3750) e, se non vi è scopo di lucro, la pena è dell'arresto fino a quarantacinque giorni o dell'ammenda da euro 300 a euro 1.500 (in precedenza: solo ammenda da euro 250 a euro 1250).

Nei confronti dell'utilizzatore che ricorra alla somministrazione di prestatori di lavoro da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'art. 4, c. 1, lett. a), del D.lgs. 276/2003 (agenzie di somministrazione di lavoro abilitate allo svolgimento di tutte le attività) ovvero da parte di soggetti diversi da quelli di cui all'art. 4, c. 1, lettera b), del D.lgs. 276/2003 (agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche ex lege) o comunque al di fuori dei limiti ivi previsti, si applica la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (in precedenza, solo ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione).

Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'art. 29, c. 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'art. 30, c. 1, D.lgs. 276/2003, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda di euro 60 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione (in precedenza: solo ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione).

All'art. 18 del D.lgs. 276/2003 sono, infine, stati inseriti quattro nuovi commi, in virtù dei quali, quando la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore, il somministratore e l'utilizzatore sono puniti con la pena dell'arresto fino a tre mesi o dell'ammenda di euro 100 per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun giorno di somministrazione (c. 5-ter).

Gli importi delle sanzioni previste dall'art. 18 sono aumentati del 20% ove, nei tre anni precedenti, il datore di lavoro sia stato destinatario di sanzioni penali per i medesimi illeciti (c. 5-quater).

L'importo delle suddette sanzioni non può, in ogni caso, essere inferiore a euro 5.000 né superiore a euro 50.000 (c. 5-quinqies).

Il D.L. 19/2024 (art. 29, c. 5) abroga l'art. 38-bis del D.Lgs. 81/2015, relativo alla somministrazione fraudolenta.

Rideterminate le sanzioni in materia di prestazioni agricole occasionali a tempo determinato. In particolare (nuovo c. 354 dell'art. 1, L. 197/2022), in caso di superamento del limite di durata, il rapporto di lavoro, oggetto della comunicazione di cui al c. 346, si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato. In caso di utilizzo di soggetti diversi da quelli indicati al c. 344, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da 500 euro a 2.500 euro per ciascun lavoratore al quale si riferisce la violazione, salvo che la violazione da parte dell'impresa agricola non derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nell'autocertificazione resa dal lavoratore ai sensi del c. 345. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.lgs. 124/2004;

Ispesioni. All'esito di accertamenti ispettivi in materia di lavoro e di legislazione sociale, ivi compresa la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in caso non emergano violazioni o irregolarità, l'INL rilascia un attestato e iscrive, previo assenso, il datore di lavoro in un apposito elenco informatico consultabile pubblicamente, tramite il sito istituzionale del medesimo Ispettorato, e denominato «Lista di conformità INL». L'iscrizione nell'elenco informatico è effettuata nel rispetto delle disposizioni di cui al regolamento (UE) 2016/679. I datori di lavoro, cui è stato rilasciato l'attestato di cui sopra, non sono sottoposti, per un periodo di dodici mesi dalla data di iscrizione, ad ulteriori verifiche da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro nelle materie oggetto degli accertamenti, fatte salve le verifiche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, le eventuali richieste di intervento, nonché le attività di indagine disposte dalla Procura della Repubblica.

In caso di violazioni o irregolarità accertate attraverso elementi di prova successivamente acquisiti dagli organi di vigilanza, l'INL provvede alla cancellazione del datore di lavoro dalla Lista di conformità INL.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali a seguito di calamità naturali.

Circolare n. 43 del 06/03/2024

1. Premessa

A seguito del verificarsi di eventi calamitosi e della successiva deliberazione dello stato di emergenza da parte del Consiglio dei ministri, possono essere emanate disposizioni di legge che introducono interventi aventi a oggetto la sospensione dei versamenti contributivi a sostegno dei soggetti colpiti dai suddetti eventi eccezionali.

I versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali (ivi compresi quelli relativi alla quota a carico dei lavoratori), sospesi per effetto di specifiche previsioni normative, devono essere effettuati in unica soluzione entro il termine disposto dalla legge.

Quando è previsto, altresì, che la ripresa dei versamenti possa avvenire mediante rateizzazione, senza applicazione di sanzioni e interessi, a decorrere da un determinato termine stabilito dalla legge (con l'indicazione di un numero massimo di rate mensili), si rammenta che, per le singole gestioni previdenziali, l'importo minimo di ciascuna rata non può essere inferiore a 50,00 euro.

Tanto rappresentato, considerato che le previsioni normative non sempre dettano una specifica disciplina in materia, con la presente circolare si forniscono indicazioni amministrative in ordine agli effetti conseguenti al mancato o parziale pagamento dell'importo oggetto di rateizzazione secondo la modulazione del piano stabilita dalla norma. In particolare, si definisce una modalità univoca che consente la gestione del credito in funzione del recupero del medesimo nei confronti dei soggetti che non ottemperano ai pagamenti dovuti in conformità alla norma, nonché il relativo regime sanzionatorio.

2. Rateizzazione dei contributi sospesi e decadenza dal beneficio della rateizzazione

Nel caso in cui il contribuente abbia comunicato all'Istituto la volontà di avvalersi del pagamento in modalità rateale, si evidenzia che l'obbligo contributivo, determinato dalle

norme che disciplinano la ripresa dei versamenti sospesi, costituisce un'obbligazione unica, essendo la divisione in rate soltanto una modalità per agevolare il recupero. Le singole rate, quindi, non costituiscono autonome e distinte obbligazioni, ma l'adempimento frazionato di un'unica obbligazione.

Per tale motivo il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, comporta la decadenza dal beneficio della rateizzazione, ma non da quello della eventuale definizione agevolata in misura ridotta; i crediti residui verranno affidati all'Agente della riscossione per le attività di recupero coattivo con applicazione delle sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge 23 dicembre 2000, n. 388, a decorrere dalla data di ripresa del versamento.

Nel caso, invece, di pagamento parziale delle rate, non si configura la decadenza dal beneficio della rateizzazione che potrà proseguire fino alla scadenza originariamente prevista. In tale caso, sul debito residuo saranno dovute le ordinarie sanzioni civili, ai sensi dell'articolo 116, comma 8, lettera a), della legge n. 388/2000, a decorrere dalla data di ripresa del versamento stabilita dalla norma.

Quanto descritto è applicabile anche alle rateizzazioni in essere non ancora scadute alla data di pubblicazione della presente circolare. Devono, pertanto, intendersi superate le relative precedenti istruzioni amministrative fornite al paragrafo 5, intitolato "Recupero dei contributi sospesi", della circolare n. 106 del 4 dicembre 2008.

Si specifica che sono fatte salve le eventuali diverse disposizioni previste per i singoli eventi calamitosi.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

lavorofacile.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

[Indice](#)

