

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 50 DEL 18 DICEMBRE 2023

lavoro**facile**.it
INFORMAZIONE e FORMAZIONE

INDICE

ADEMPIMENTI	3
<i>Calendario ISTAT 2023</i>	3
<i>La rivalutazione del TFR</i>	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>Nuovo tasso di interesse legale al 2,5%</i>	5
<i>Cambia il modello tipo della DSU</i>	5
<i>Il Decreto Anticipi è Legge</i>	5
<i>Per il 2024 riduzione INAIL al 15,11%</i>	7
<i>Rivalutazione TFR: possibile effettuare il calcolo presuntivo</i>	7
APPROFONDIMENTI	9
<i>Whistleblowing: al via per le aziende con 50 dipendenti</i>	9
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	19
<i>Assetto delle contribuzioni minori dovute dai Consorzi di bonifica per il personale dipendente iscritto al Fondo pensioni lavoratori dipendenti o alla Cassa pensione dipendenti enti locali.</i>	19

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2023

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 17 gennaio	Dicembre 2022
Mercoledì 22 febbraio	Gennaio 2023
Giovedì 16 marzo	Febbraio 2023
Lunedì 17 aprile	Marzo 2023
Martedì 16 maggio	Aprile 2023
Venerdì 16 giugno	Maggio 2023
Lunedì 17 luglio	Giugno 2023
Giovedì 10 agosto	Luglio 2023
Venerdì 15 settembre	Agosto 2023
Lunedì 16 ottobre	Settembre 2023
Mercoledì 15 novembre	Ottobre 2023
Venerdì 15 dicembre	Novembre 2023

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. SU DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA 1,5	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Dic-22	118,2	11,299435	8,474576	1,500	9,974576	1,09974576
Gen-23	118,3	0,084602	0,063452	0,125	0,188452	1,00188452
Feb-23	118,5	0,253807	0,190355	0,250	0,440355	1,00440355
Mar-23	118,0	0,00	0,00	0,375	0,375000	1,00375000
Apr-23	118,4	0,169205	0,126904	0,500	0,626904	1,00626904
Mag-23	118,6	0,338409	0,253807	0,625	0,878807	1,00878807

Giu-23	118,6	0,338409	0,253807	0,750	1,003807	1,01003807
Lug-23	118,7	0,423012	0,317259	0,875	1,192259	1,01192259
Ago-23	119,1	0,761421	0,571066	1,000	1,571066	1,01571066
Set -23	119,3	0,930626	0,697970	1,125	1,822970	1,01822970
Ott -23	119,2	0,846024	0,634518	1,250	1,884518	1,01884518
Nov - 23	118,7	0,423012	0,317259	1,375	1,692259	1,01692259

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Nuovo tasso di interesse legale al 2,5%

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 288 dell'11 dicembre 2023, il decreto del Ministero dell'Economie e delle Finanze 29.11.2023.

Con il provvedimento in commento, la misura del saggio degli interessi legali di cui all'art. 1284 del Codice civile è stata fissata al 2,50%, con decorrenza dal 1° gennaio 2024.

Allo scopo, si rammenta che la misura del suddetto tasso si applica anche alle prestazioni pensionistiche e alle prestazioni di fine servizio e di fine rapporto in pagamento dal 1° gennaio 2024.

Per le esposizioni debitorie pendenti alla già menzionata data, tenuto conto delle variazioni della misura degli interessi legali intervenute nel tempo, il calcolo degli interessi dovuti verrà effettuato secondo i tassi vigenti alle rispettive decorrenze.

Il suddetto tasso costituisce anche la misura di riduzione massima delle sanzioni civili prevista dall'art. 116, commi 15, 16 e 17 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Si rimane in attesa delle consuete istruzioni INPS e INAIL di inizio anno.

Cambia il modello tipo della DSU

Con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali dal 12 dicembre 2023, è stato approvato il nuovo modello tipo della dichiarazione sostitutiva unica (DSU), nonché le relative istruzioni per la compilazione.

La nuova DSU dovrà essere utilizzata dal 1° gennaio 2024.

Il Decreto Anticipi è Legge

La Camera dei deputati, nella seduta del 13 dicembre 2023, ha approvato in via definitiva il DDL di conversione con modificazioni del DL 145/2023, meglio noto come Decreto Anticipi, che tra le varie novità prevede una diversa modalità di calcolo dei fringe benefit.

In particolare, l'art.3, c. 3-bis, modifica il criterio di calcolo, ai fini della determinazione del reddito di lavoro dipendente, del beneficio relativo alla concessione di prestiti al lavoratore da parte del datore di lavoro.

Nel dettaglio la norma modifica il comma 4, lettera b), dell'articolo 51 del TUIR, disponendo che, già a decorrere dal periodo di imposta in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 145/2023, in caso di concessione di prestiti ai dipendenti, ai fini della determinazione in denaro dei valori che concorrono a determinare il reddito di lavoro dipendente, si assume il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di scadenza di ciascuna rata o, per i prestiti a tasso fisso, alla data di concessione del prestito (in luogo del tasso ufficiale di sconto vigente al termine di ciascun anno previsto dalla disposizione originaria) e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi prestiti.

Invece l'art. 18 prevede che, per l'anno 2022, l'indennità una tantum pari a 550 euro, a favore dei lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico verticale nell'anno 2021, debba intendersi riferita ai lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un rapporto di lavoro a tempo parziale che prevede periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa, e complessivamente non inferiori a 7 settimane e non superiori a 20 settimane, dovuti a sospensione ciclica della prestazione lavorativa.

La disposizione normativa prevede anche che per l'anno 2023, ai lavoratori dipendenti di aziende private titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale ciclico nell'anno 2022, che preveda periodi non interamente lavorati di almeno un mese in via continuativa, e complessivamente non inferiori a sette settimane e non superiori a venti settimane, dovuti a sospensione ciclica della prestazione lavorativa e che, alla data della domanda, non siano titolari di altro rapporto di lavoro dipendente ovvero percettori di NASpl o di un trattamento pensionistico, è attribuita un'indennità una tantum pari a 550 euro. L'indennità può essere riconosciuta solo una volta al medesimo lavoratore.

Infine si segnala che l'art.18-bis proroga dal 31 dicembre 2023 al 31 marzo 2024 il termine previsto dall'articolo 10, comma 2, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24 con riferimento alla disposizione di cui al punto 2 dell'allegato B annesso al medesimo decreto-legge, relativo al diritto riconosciuto ai genitori lavoratori dipendenti del settore privato che hanno almeno un figlio minore di anni 14, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito in caso di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia genitore non lavoratore, anche in assenza degli accordi individuali e sempreché tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della

prestazione. La prestazione lavorativa in lavoro agile può essere svolta anche attraverso strumenti informatici nella disponibilità del dipendente qualora non siano forniti dal datore di lavoro.

Per il 2024 riduzione INAIL al 15,11%

L'INAIL, con la circolare n. 55 del 7 dicembre 2023, ha fornito le istruzioni necessarie per l'applicazione della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali.

La riduzione è stata fissata, per il 2024, nella misura del 15,11% (decreto Lavoro/Economia 8 novembre 2023).

A beneficiare della misura, dal 2024, sono rimasti solo i premi speciali per l'assicurazione contro le malattie e le lesioni causate dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive e i contributi assicurativi della gestione agricoltura. Si tratta, di fatto, degli ultimi premi e contributi INAIL per i quali deve ancora essere operata la revisione tariffaria. Anche quest'anno l'individuazione dei beneficiari della riduzione si basa sull'andamento infortunistico aziendale.

Le modalità applicative sono differenziate a seconda che l'attività sia iniziata da oltre un biennio o meno.

Se l'attività è iniziata prima del 3 gennaio 2022, si devono confrontare l'indice di gravità medio (IGM) e quello di gravità aziendale (IGA). Gli IGM da utilizzare sono quelli fissati per il triennio 2023-2025, aggiornati dalla delibera INAIL n. 176/2022, allegata alla circolare.

Per le attività con data inizio uguale o successiva al 3 gennaio 2022, deve essere trasmessa specifica istanza con cui si attesta il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. La domanda deve essere trasmessa entro la data di scadenza del primo biennio di attività, con modalità differenziate per tipologia di polizza.

Rivalutazione TFR: possibile effettuare il calcolo presuntivo

L'Agenzia delle entrate, con la Risoluzione n. 68 del 7 dicembre 2023, ha precisato che il sostituto d'imposta può utilizzare, ai fini del calcolo dell'acconto dell'imposta sostitutiva sulle rivalutazioni del fondo TFR dovuto entro il 16 dicembre p.v., l'incremento dell'indice

ISTAT presuntivo del mese di dicembre 2023, in luogo di quello dell'anno precedente, se questo risulta più conveniente.

L'intervento dell'Agenzia delle entrate ha ad oggetto l'art. 11 del D.lgs. 47/2000 che impone ai sostituti d'imposta di versare l'imposta sulle rivalutazioni del fondo TFR maturate in ciascun anno entro il 16 febbraio dell'anno successivo ed entro il 16 dicembre dell'anno d'imposta in corso un acconto commisurato al 90% delle rivalutazioni maturate nell'anno precedente.

La stessa norma, in alternativa, consente di commisurare l'acconto al 90% delle rivalutazioni che maturano nell'anno per il quale l'acconto stesso è dovuto.

La criticità sollevata dall'istante consiste nel fatto che, se venisse utilizzato il coefficiente di rivalutazione del mese di dicembre 2022 (che è stato particolarmente alto), si genererebbe un credito da recuperare nell'anno successivo, dopo la presentazione del mod. 770/2024, con obbligo di richiedere anche l'apposizione del visto di conformità se l'importo del credito fosse superiore a 5.000 euro.

All'Agenzia delle entrate è così stato chiesto se il calcolo dell'acconto dovuto entro il 16 dicembre p.v. possa essere effettuato dal sostituto d'imposta stimando la rivalutazione del TFR che maturerà e calcolando l'acconto del 90% dell'imposta dovuta su tale importo, dato che presumibilmente tale indice relativo al mese di dicembre 2023, sarà più basso rispetto a quello dello scorso anno.

La Risoluzione 68/2023 conferma tale possibilità ribadendo che, al fine di evitare che, in sede di saldo, si determini un'eccedenza a credito, il sostituto d'imposta può determinare l'acconto dell'imposta sostitutiva sulla base del calcolo della rivalutazione che presumibilmente sarà accantonata al Fondo TFR nel 2023.

Non va però dimenticato che, se si procede in tal senso, qualora il calcolo dell'acconto si riveli insufficiente rispetto all'imposta dovuta sulla rivalutazione del TFR sulla base dell'indice Istat del mese di dicembre 2023, l'insufficiente versamento sarà soggetto alla sanzione tributaria per tardivo versamento, ferma restando la possibilità di regolarizzare spontaneamente la violazione a mezzo del ravvedimento operoso.

APPROFONDIMENTI

Whistleblowing: al via per le aziende con 50 dipendenti

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 63 del 15 marzo 2023, è stato pubblicato il D.lgs. 24/2023, recante l'attuazione della direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2019, riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e delle disposizioni normative nazionali.

A sua volta l'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione), con la delibera n. 311 del 12 luglio 2023, ha diffuso le linee guida volte a dare indicazioni per la presentazione delle segnalazioni. Dette linee guida hanno ricevuto anche il parere favorevole del Garante privacy, come riportato nella Newsletter n.508 del 4 agosto 2023, secondo cui viene garantito il rispetto della protezione dei dati delle persone coinvolte in tutto il processo di gestione della segnalazione, con particolare riguardo alla riservatezza dell'identità del segnalante e del contenuto della segnalazione stessa.

Indicazioni operative sono state fornite anche da Confindustria con la Guida del mese di ottobre 2023.

La ratio del legislatore, da un lato, è volta a garantire la manifestazione della libertà di espressione e di informazione, che comprende il diritto di ricevere e di comunicare informazioni, nonché la libertà e il pluralismo dei media e dall'altro, intende contrastare (e quindi prevenire) la corruzione e la cattiva amministrazione nel settore pubblico e privato.

In sostanza chi segnala fornisce informazioni che possono portare all'indagine, all'accertamento e al perseguimento dei casi di violazione delle norme, rafforzando in tal modo i principi di trasparenza e responsabilità delle istituzioni democratiche.

Aziende interessate del settore privato - Le nuove disposizioni sono entrate in vigore il 15 luglio 2023, per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, superiore a 249, oltre che per i soggetti del settore pubblico.

Invece per i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato, inferiore a 249, l'obbligo di istituire un canale di segnalazione interna ha effetto a decorrere dal 17 dicembre 2023.

Più precisamente, in ambito privato, il D.lgs. 24/2023 trova applicazione nei confronti dei soggetti che hanno impiegato nell'ultimo anno la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati (con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato).

Inoltre, sono destinatari delle norme anche quelli che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione di cui alle parti I.B e II dell'allegato (in materia di servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, tutela dell'ambiente e sicurezza dei trasporti), anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati di cui sopra.

Infine, il provvedimento trova applicazione per i soggetti diversi da quelli sopra citati che rientrano nell'ambito di applicazione del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (società di ogni tipo, di capitali o di persone e le cooperative, comprese le società unipersonali, nonché le associazioni, anche senza personalità giuridica), e adottano modelli di organizzazione e gestione ivi previsti, anche se nell'ultimo anno non hanno raggiunto la media di almeno 50 lavoratori subordinati.

Computo dei lavoratori - Per il calcolo della media annua dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato, occorre fare riferimento, di volta in volta, all'ultimo anno solare precedente a quello in corso, salvo per le imprese di nuova costituzione per le quali si considera l'anno in corso. Il primo anno da considerare è il 2022, ossia quello precedente all'entrata in vigore del D.lgs. 24/2023. Pertanto, per le imprese diverse da quelle di nuova costituzione, in sede di prima applicazione occorrerà fare riferimento alla media annua dei lavoratori impiegati al 31 dicembre 2022 e poi, per le annualità successive, si dovrà considerare il computo dell'anno solare precedente, sempre al 31 dicembre.

Inoltre, ai fini del calcolo della media dei lavoratori impiegati negli enti del settore privato deve farsi riferimento al valore medio degli addetti (Elaborazione dati INPS) al 31/12 dell'anno solare precedente a quello in corso, contenuto nelle visure camerali. Quando l'impresa è di nuova costituzione, considerato che il dato in questione viene aggiornato trimestralmente, va preso come riferimento il valore medio calcolato nell'ultima visura.

Il richiamo alle visure camerali dovrebbe, stando ad alcune verifiche effettuate, comportare il computo "per teste" e cioè del numero complessivo di addetti, a prescindere dalla effettiva durata dei singoli rapporti di lavoro.

Tuttavia, al riguardo, come più volte ribadito da Confindustria, ai fini del computo dei lavoratori, si dovrebbe fare, invece, riferimento al dettato dell'art. 27 del D.lgs. n. 81/2015.

In particolare, tale norma citata stabilisce che: "[...] ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti

del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro”.

Pertanto, l'auspicio di Confindustria è che la prassi interpretativa si adegui prima possibile a questo sostrato normativo, consentendo di calcolare la media dei lavoratori in termini di “ULA” (unità lavorativa annua), ossia tenendo conto della effettiva durata di ciascun rapporto (fermo restando che il termine temporale di riferimento, in questo caso, non sarà di due anni – come previsto dal citato art. 27 – bensì di un anno, come previsto dall'art. 2 comma 1, lett. q) n.1) del Decreto).

Soggetti tutelati - Rientrano tra i segnalanti tutelati dalla direttiva non solo le persone aventi la qualifica di “lavoratori”, ossia le persone che nel settore privato come in quello pubblico forniscono, per un certo periodo di tempo, a favore di terzi e sotto la direzione di questi, determinate prestazioni verso il corrispettivo di una retribuzione, ma anche tutti i soggetti che si trovino anche solo temporaneamente in rapporti lavorativi con una amministrazione o con un ente privato, pur non avendo la qualifica di dipendenti (come i volontari, i tirocinanti, retribuiti o meno), gli assunti in periodo di prova, nonché coloro che ancora non hanno un rapporto giuridico con gli enti citati o il cui rapporto è cessato se, rispettivamente, le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali ovvero nel corso del rapporto di lavoro.

La protezione deve, quindi, essere concessa anche ai lavoratori con contratti atipici, quali quello a tempo parziale e a tempo determinato, nonché a chi ha un contratto o un rapporto di lavoro con un'agenzia di somministrazione. Le medesime tutele devono, altresì, essere applicate a lavoratori autonomi, consulenti, subappaltatori e fornitori. Sono, infine, tutelati gli azionisti e le persone negli organi direttivi.

Inoltre, le misure di protezione sono riconosciute non soltanto ai segnalanti che lavorano nel settore privato o pubblico, bensì anche ai c.d. facilitatori, ossia coloro che assistono “una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata”, ai terzi connessi con le persone segnalanti da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado, ai colleghi di lavoro del segnalante e ai soggetti giuridici collegati al medesimo.

Più nel dettaglio, nel settore privato le disposizioni del decreto si applicano alle seguenti persone che segnalano, denunciano all'autorità giudiziaria o contabile o divulgano pubblicamente informazioni sulle violazioni di cui sono venute a conoscenza nell'ambito del proprio contesto lavorativo:

- i lavoratori subordinati di soggetti del settore privato, ivi compresi i lavoratori il cui rapporto di lavoro è disciplinato dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (es: rapporti di lavoro part time, intermittente, a termine, di somministrazione e di apprendistato), o dall'articolo 54 -bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 (Prestazioni occasionali);
- i lavoratori autonomi, ivi inclusi i contratti d'opera di cui all'art. 2222 c.c.;
- i titolari di un rapporto di collaborazione di cui all'articolo 409 del Codice di procedura civile e all'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i liberi professionisti e i consulenti che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- i volontari e i tirocinanti, retribuiti e non retribuiti, che prestano la propria attività presso soggetti del settore pubblico o del settore privato;
- gli azionisti e le persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza, anche qualora tali funzioni siano esercitate in via di mero fatto, presso soggetti del settore pubblico o del settore privato.

La tutela delle persone segnalanti si applica anche qualora la segnalazione, la denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o la divulgazione pubblica di informazioni avvenga nei seguenti casi:

- a) quando il rapporto giuridico non è ancora iniziato, se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite durante il processo di selezione o in altre fasi precontrattuali;
- b) durante il periodo di prova;
- c) successivamente allo scioglimento del rapporto giuridico se le informazioni sulle violazioni sono state acquisite nel corso del rapporto stesso.

Le misure di protezione si applicano (oltre che alle persone segnalanti) anche:

- a) ai facilitatori, ossia coloro che assistono una persona segnalante nel processo di segnalazione in un contesto lavorativo e la cui assistenza deve essere riservata;
- b) alle persone del medesimo contesto lavorativo della persona segnalante, di colui che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o di colui che ha effettuato una divulgazione pubblica e che sono legate ad essi da uno stabile legame affettivo o di parentela entro il quarto grado;
- c) ai colleghi di lavoro della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o effettuato una divulgazione pubblica,

che lavorano nel medesimo contesto lavorativo della stessa e che hanno con detta persona un rapporto abituale e corrente;

- d) agli enti di proprietà della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'autorità giudiziaria o contabile o che ha effettuato una divulgazione pubblica o per i quali le stesse persone lavorano, nonché agli enti che operano nel medesimo contesto lavorativo delle già menzionate persone.

Oggetto della segnalazione - Il d.lgs. n. 24/2023 stabilisce che sono oggetto di segnalazione, divulgazione pubblica o denuncia le informazioni sulle violazioni, compresi i fondati sospetti, di normative nazionali e dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato commesse nell'ambito dell'organizzazione dell'ente con cui il segnalante o denunciante intrattiene uno di rapporti giuridici qualificati considerati dal legislatore.

Le informazioni sulle violazioni possono riguardare anche quelle non ancora commesse che il soggetto da tutelare ritiene potrebbero esserlo sulla base di elementi concreti. Tali elementi possono essere anche irregolarità e anomalie (indici sintomatici) che il segnalante ritiene possano dar luogo ad una delle violazioni previste dal decreto.

Le violazioni, in particolare, possono consistere non solo in illeciti civili, penali, amministrativi o contabili, ma anche:

- illeciti commessi in violazione della normativa dell'UE (si veda l'Allegato 1 al d.lgs. n. 24/2023) e di tutte le disposizioni nazionali che ne danno attuazione;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione Europea come individuati nei regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni e pareri dell'UE;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno, che compromettono la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali. Sono ricomprese le violazioni delle norme dell'UE in materia di concorrenza e di aiuti di Stato, di imposta sulle società e i meccanismi il cui fine è ottenere un vantaggio fiscale che vanifica l'oggetto o la finalità della normativa applicabile in materia di imposta sulle società;
- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni dell'Unione Europea.

Invece, non sono ricomprese tra le informazioni sulle violazioni segnalabili o denunciabili le notizie palesemente prive di fondamento, le informazioni che sono già totalmente di dominio pubblico, nonché le informazioni acquisite solo sulla base di indiscrezioni o vociferazioni scarsamente attendibili (cd. voci di corridoio).

Inoltre, restano escluse dalla normativa:

- le contestazioni, le rivendicazioni o le richieste legate ad un interesse di carattere personale della persona segnalante o della persona che ha sporto una denuncia all'Autorità giudiziaria che attengono esclusivamente ai propri rapporti individuali di lavoro o di impiego pubblico, ovvero inerenti ai propri rapporti di lavoro o di impiego pubblico con le figure gerarchicamente sovraordinate;
- le segnalazioni di violazioni laddove già disciplinate in via obbligatoria dagli atti dell'Unione europea o nazionali ovvero da quelli nazionali che costituiscono attuazione degli atti dell'Unione europea;
- le segnalazioni di violazioni in materia di sicurezza nazionale, nonché di appalti relativi ad aspetti di difesa o di sicurezza nazionale, a meno che tali aspetti rientrino nel diritto derivato pertinente dell'Unione europea.

Le modalità di segnalazione - Il D.lgs. 24/2023 ha previsto un sistema diversificato di presentazione delle segnalazioni.

In particolare, il legislatore ha disposto che debbano essere adottati all'interno degli enti cui si applica la nuova normativa, appositi canali interni per ricevere e trattare le segnalazioni. Il ricorso a questi canali viene privilegiato rispetto a quelli esterni poiché sono più vicini alle questioni oggetto della segnalazione.

La preferenza accordata ai canali interni è data anche dal fatto che, solo ove si verificano particolari condizioni specificamente previste dal legislatore, allora i segnalanti possono fare ricorso al canale esterno attivato presso ANAC.

Canale di segnalazione interna- I soggetti del settore pubblico e i soggetti del settore privato, sentite le rappresentanze o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015, attivano propri canali di segnalazione, che garantiscono, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona segnalante, della persona coinvolta e della persona comunque menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La gestione del canale di segnalazione è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato.

Le segnalazioni sono effettuate in forma scritta, anche con modalità informatiche, oppure in forma orale. Le segnalazioni interne in forma orale sono effettuate attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona

segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole (es: 10/15 giorni).

Per quanto attiene alle modalità di svolgimento dell'incontro (in un luogo adatto a garantire la riservatezza del segnalante) è sempre consigliabile procedere, previo consenso della persona segnalante, alla registrazione dello stesso attraverso dispositivi idonei alla conservazione e all'ascolto.

Nel caso in cui non si possa procedere alla registrazione (ad esempio, perché il segnalante non ha dato il consenso o non si è in possesso di strumenti informatici idonei alla registrazione) è necessario stilare un verbale che dovrà essere sottoscritto anche dalla persona segnalante, oltre che dal soggetto che ha ricevuto la dichiarazione. Copia del verbale dovrà essere consegnata al segnalante.

Inoltre, qualora l'impresa decida di esternalizzare il servizio a un soggetto esterno (persona fisica o giuridica), è sempre consigliato prevedere all'interno del relativo contratto anche espressamente la possibilità di effettuare l'audizione del segnalante che ne abbia fatta richiesta, in locali che non siano quelli aziendali (ad esempio, quelli del gestore esterno).

La segnalazione interna presentata ad un soggetto diverso da quello autorizzato è trasmessa, entro sette giorni dal suo ricevimento, al soggetto competente, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

Se dotati di un proprio sito internet, i soggetti del settore pubblico e del settore privato pubblicano le informazioni anche in una sezione dedicata del suddetto sito.

Non è necessario in ogni caso che ogni azienda si doti di un proprio canale interno.

Infatti, possono fruire di un canale interno condiviso sia i soggetti del settore privato che hanno impiegato, nell'ultimo anno, una media di lavoratori subordinati, con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, non superiore a 249 sia, ad avviso di ANAC, anche le pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici di piccole dimensioni.

Canale di segnalazione esterna – Ferma restando la preferenza per il canale interno, come sopra ricordato, il D.lgs. 24/2023 prevede per i soggetti del settore sia pubblico sia privato la possibilità di effettuare una segnalazione attraverso un canale esterno.

Spetta all'ANAC la competenza ad attivare e gestire detto canale che garantisce, anche tramite il ricorso a strumenti di crittografia, la riservatezza dell'identità della persona

segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La persona segnalante può effettuare una segnalazione esterna se, al momento della sua presentazione, ricorre una delle seguenti condizioni:

- a) non è prevista, nell'ambito del suo contesto lavorativo, l'attivazione obbligatoria del canale di segnalazione interna ovvero questo, anche se obbligatorio, non è attivo o, anche se attivato, non è conforme ai requisiti previsti dalla norma;
- b) la persona segnalante ha già effettuato una segnalazione interna e la stessa non ha avuto seguito;
- c) la persona segnalante ha fondati motivi di ritenere che, se effettuasse una segnalazione interna, alla stessa non sarebbe dato efficace seguito ovvero che la stessa segnalazione possa determinare il rischio di ritorsione;
- d) la persona segnalante ha fondato motivo di ritenere che la violazione possa costituire un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse.

Le segnalazioni esterne sono effettuate in forma scritta tramite la piattaforma informatica oppure in forma orale attraverso linee telefoniche o sistemi di messaggistica vocale ovvero, su richiesta della persona segnalante, mediante un incontro diretto fissato entro un termine ragionevole (es: 10/15 giorni).

La segnalazione esterna presentata ad un soggetto esterno all'ANAC è trasmessa a quest'ultima, entro sette giorni dalla data del suo ricevimento, dando contestuale notizia della trasmissione alla persona segnalante.

La divulgazione pubblica - Il d.lgs. n. 24/2023 introduce un'ulteriore modalità di segnalazione consistente nella divulgazione pubblica. Con la divulgazione pubblica le informazioni sulle violazioni sono rese di pubblico dominio tramite la stampa o mezzi elettronici o comunque attraverso mezzi di diffusione in grado di raggiungere un numero elevato di persone.

Le condizioni che consentono la divulgazione pubblica sono le seguenti:

- 1) ad una segnalazione interna a cui l'amministrazione/ente non abbia dato riscontro nei termini previsti abbia fatto seguito una segnalazione esterna ad ANAC la quale, a sua volta, non ha fornito riscontro al segnalante entro termini ragionevoli;
- 2) la persona ha già effettuato direttamente una segnalazione esterna ad ANAC la quale, tuttavia, non ha dato riscontro al segnalante in merito alle misure previste o adottate per dare seguito alla segnalazione entro termini ragionevoli;

- 3) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica in quanto ha fondato motivo, di ritenere, ragionevolmente, sulla base di circostanze concrete e quindi, non su semplici illazioni, che la violazione possa rappresentare un pericolo imminente o palese per il pubblico interesse;
- 4) la persona effettua direttamente una divulgazione pubblica poiché ha fondati motivi di ritenere che la segnalazione esterna possa comportare il rischio di ritorsioni oppure possa non avere efficace seguito.

La denuncia all'Autorità giudiziaria - Il D.lgs. 24/2023 riconosce ai soggetti tutelati anche la possibilità di rivolgersi alle Autorità giudiziarie, per inoltrare una denuncia di condotte illecite di cui siano venuti a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

Protezione dalle ritorsioni - Il divieto di ritorsione viene definito dal D.lgs. 24/2023 come qualsiasi comportamento, atto od omissione, anche solo tentato o minacciato, posto in essere in ragione della segnalazione, della denuncia all'autorità giudiziaria o della divulgazione pubblica e che provoca o può provocare alla persona segnalante o alla persona che ha sporto la denuncia, in via diretta o indiretta, un danno ingiusto.

Si considerano ritorsioni, a titolo esemplificativo, le seguenti:

- a) licenziamento, sospensione o misure equivalenti;
- b) retrocessione di grado o mancata promozione;
- c) mutamento di funzioni, cambiamento del luogo di lavoro, riduzione dello stipendio, modifica dell'orario di lavoro;
- d) sospensione della formazione o qualsiasi restrizione dell'accesso alla stessa;
- e) note di demerito o referenze negative;
- f) adozione di misure disciplinari o di altra sanzione, anche pecuniaria;
- g) coercizione, intimidazione, molestie o ostracismo;
- h) discriminazione o comunque trattamento sfavorevole;
- i) mancata conversione di un contratto di lavoro a termine in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, laddove il lavoratore avesse una legittima aspettativa a detta conversione;

- j) mancato rinnovo o risoluzione anticipata di un contratto di lavoro a termine;
- k) danni, anche alla reputazione della persona, in particolare sui social media, o pregiudizi economici o finanziari, comprese la perdita di opportunità economiche e la perdita di redditi;
- l) inserimento in elenchi impropri sulla base di un accordo settoriale o industriale formale o informale, che può comportare l'impossibilità per la persona di trovare un'occupazione nel settore o nell'industria in futuro;
- m) conclusione anticipata o annullamento del contratto di fornitura di beni o servizi;
- n) annullamento di una licenza o di un permesso;
- o) richiesta di sottoposizione ad accertamenti psichiatrici o medici.

In caso di ritorsioni commesse nel contesto lavorativo di un soggetto del settore privato, l'ANAC informa l'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza.

Le persone che siano state licenziate a causa della segnalazione, della divulgazione pubblica o della denuncia all'autorità giudiziaria o contabile hanno diritto a essere reintegrate nel posto di lavoro.

L'autorità giudiziaria adita adotta tutte le misure, anche provvisorie, necessarie ad assicurare la tutela alla situazione giuridica soggettiva azionata, ivi compresi il risarcimento del danno, la reintegrazione nel posto di lavoro, l'ordine di cessazione della condotta posta in essere e la dichiarazione di nullità degli atti adottati in violazione delle disposizioni di legge.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Assetto delle contribuzioni minori dovute dai Consorzi di bonifica per il personale dipendente iscritto al Fondo pensioni lavoratori dipendenti o alla Cassa pensione dipendenti enti locali.

Circolare n. 104 DEL 14/12/2023

1. Quadro normativo

I Consorzi di bonifica rappresentano una figura peculiare nel panorama degli enti di diritto pubblico e sono connotati principalmente dall'aver una struttura associativa e di autogoverno alla quale partecipano sia i privati che gli enti locali. L'attività di bonifica, infatti, è caratterizzata dalla finalità di trasformazione, manutenzione e gestione del territorio sia nell'interesse del singolo proprietario fondiario che della collettività.

La disciplina di carattere statale è contenuta nel R.D. 13 febbraio 1933, n. 215, che all'articolo

59 definisce i Consorzi di bonifica come "persone giuridiche pubbliche", e nel libro terzo del Codice civile. Tuttavia, con l'istituzione delle Regioni e il fondamentale ruolo che esse hanno acquisito nel tempo rispetto alla gestione sistematica e programmata del territorio e delle sue risorse, la normativa statale - tuttora in vigore nelle sue disposizioni di principio - è stata di fatto superata dalla copiosa produzione normativa regionale in materia. Pertanto, le competenze in materia di bonifica sono state attribuite a livello regionale con un primo parziale decentramento attuato con il D.P.R. 15 gennaio 1972, n. 11, e successivamente, con il D.P.R.

24 luglio 1977, n. 616. Inoltre, a seguito delle modifiche introdotte al Titolo V della Costituzione, l'attività di bonifica, pur non espressamente menzionata fra quelle elencate, diviene materia di competenza esclusiva o concorrente tra Stato e Regioni.

A partire dal 2007 tale materia diventa oggetto di profondi interventi di riordino a carattere regionale, emanati alla luce dell'articolo 27 del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2008, n. 31.

Con riferimento alla natura giuridica rivestita dai Consorzi di bonifica è altresì necessario richiamare la giurisprudenza che si è ripetutamente occupata della materia, in ragione di cause legate alla particolare disciplina del settore e alla molteplicità degli enti pubblici coinvolti nella relativa attività.

La Corte di cassazione a Sezioni Unite, con ordinanza n. 1548/2017, ha ribadito il consolidato orientamento per cui i Consorzi di bonifica hanno natura di enti pubblici economici poiché, "pur perseguendo finalità di ordine generale, svolgono un'attività tipicamente economica a carattere privatistico" e, quindi, come tali devono essere classificati [1]. Per altro verso, la Suprema Corte, con la sentenza n. 20332/2016, ha ribadito come "pacifica la natura di enti pubblici economici dei Consorzi di bonifica (cfr. da ultimo Cass. 22.3.2012 n. 12242)" e chiarito che i medesimi sono assoggettati alla disciplina di diritto privato dei rapporti di lavoro in quanto esclusi dall'ambito di applicazione dell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che include tra le pubbliche Amministrazioni destinatarie della disciplina per l'impiego pubblico i soli consorzi costituiti tra gli enti territoriali, "restandone viceversa esclusi quegli Enti pubblici economici che, come i Consorzi di Bonifica, risultino di interesse esclusivamente locale per esplicare la propria attività nell'ambito di una o più province con risorse quasi totalmente locali e per scopi territorialmente limitati e siano sottoposti alla mera vigilanza della Regione".

Tuttavia, al di là dei singoli corollari che qualificano i Consorzi di bonifica come enti pubblici economici[2], essi sono costantemente individuati dalla giurisprudenza di merito, amministrativa e di legittimità come enti che operano nel campo della produzione di beni e servizi e che svolgono attività prevalentemente o esclusivamente economiche, informando la propria attività al criterio della obiettiva economicità, intesa quale necessità di copertura dei costi dei fattori di produzione attraverso i ricavi. Di qui, ne consegue che i Consorzi di bonifica sono chiaramente qualificabili come imprese pubbliche [3].

L'orientamento giurisprudenziale richiamato è stato recepito anche a livello regionale, in taluni casi in maniera espressa come previsto all'articolo 7, comma 1, della legge regionale della Toscana 27 dicembre 2012, n. 79, il quale definisce il Consorzio di bonifica come un ente pubblico economico a base associativa, retto da un proprio statuto, la cui azione è informata ai principi di efficienza, efficacia, economicità e trasparenza, nel rispetto del principio dell'equilibrio di bilancio, oppure, come nel caso della legge della Regione autonoma del Friuli Venezia Giulia 29 ottobre 2002, n. 28, che, dopo avere qualificato all'articolo 3 i Consorzi di bonifica quali "enti pubblici economici", prevede anche la possibilità che essi possano partecipare, acquisire o costituire società esterne al fine di perseguire gli scopi consortili (articolo 19-bis)[4].

Con riguardo agli incentivi all'occupazione, che il legislatore ha introdotto nel tempo in favore dei "datori di lavoro privati", l'Istituto ha riconosciuto come beneficiari dei medesimi gli enti pubblici economici; pertanto, anche ai Consorzi di bonifica, in quanto svolgenti un'attività assimilabile a quella degli imprenditori "privati", è stato riconosciuto il diritto a fruire di detti benefici. Si ricorda, a titolo esemplificativo, come i Consorzi di bonifica siano stati, tra l'altro, ammessi alla fruizione dei benefici per l'assunzione di giovani di cui all'articolo 1, comma 100, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e successive modificazioni (cfr. le circolari n. 40/2018 e n. 57/2020), nonché dei benefici sperimentali previsti per il biennio 2021-2022 per l'assunzione di donne svantaggiate, di cui all'articolo 1, comma 16, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (cfr. la circolare n. 32/2021), prorogati per l'anno 2023 (cfr. la circolare n. 58/2023), e di giovani under 36, di cui all'articolo 1, commi da 10 a 15, della medesima legge n. 178/2020 (cfr. la circolare n. 56/2021), prorogati per l'anno 2023 (cfr. la circolare n. 57/2023). Inoltre, i Consorzi di bonifica, come espressamente chiarito dalla circolare n. 104/2019, sono ammessi alla fruizione dell'incentivo per l'assunzione di beneficiari del Reddito di cittadinanza, ai sensi dell'articolo 8 del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Ciò premesso, nell'ambito dell'attività dell'Istituto finalizzata all'asestamento e al consolidamento degli obblighi contributivi afferenti a soggetti contribuenti con personalità giudica di diritto pubblico non riconducibili al novero delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs n. 165/2001, con la presente circolare viene effettuata un'analisi relativa all'assetto delle coperture assicurative dei lavoratori dipendenti dei Consorzi di bonifica, tenendo conto delle disposizioni normative emanate nel tempo, della prassi amministrativa adottata, nonché degli orientamenti amministrativi e giurisprudenziali intervenuti in materia.

2. Riepilogo delle contribuzioni minori dovute per il personale iscritto al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) e alla Cassa pensioni dipendenti enti locali (CPDEL)

Gli obblighi contributivi minori che sussistono in capo ai Consorzi di bonifica si determinano sulla base delle norme che disciplinano le contribuzioni di finanziamento delle assicurazioni non pensionistiche (disoccupazione, malattia e maternità, ecc.).

Sulla base di tali norme, di seguito si riepiloga l'assetto delle contribuzioni di finanziamento delle assicurazioni minori dovute per il personale dipendente dei Consorzi di bonifica iscritto sia al Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) che alla Cassa pensioni dipendenti enti locali (CPDEL)[5].

a) Malattia

Ai Consorzi di bonifica si applicano le disposizioni che nell'ordinamento vigente regolano l'assicurazione economica di malattia.

In particolare, l'articolo 20, comma 2, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ha stabilito che le imprese dello Stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto hanno l'obbligo del versamento dei contributi per maternità e malattia secondo la vigente normativa a decorrere dal 1° gennaio 2009. Sulla base della già citata norma, anche gli enti pubblici economici - posto che i medesimi svolgano in via principale o esclusiva un'attività economica di cui all'art. 2082 c.c. essendo dotati di autonomia imprenditoriale, gestionale, patrimoniale e contabile - sono tenuti a versare la contribuzione di malattia e di maternità [6].

Inoltre, si rileva che con il decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, è stato inserito il comma 1-bis al medesimo articolo 20 del citato decreto-legge n. 112/2008, con il quale è stato definitivamente stabilito che, a partire dal 1° maggio 2011, i datori di lavoro sono, comunque, tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dell'indennità economica di malattia in base all'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, per le categorie di lavoratori cui la suddetta assicurazione è applicabile ai sensi della normativa vigente (ad esempio, operai per l'industria, ecc.).

Pertanto, a partire dal 1° maggio 2011, sulla base delle citate disposizioni, l'obbligo contributivo per il finanziamento della già menzionata assicurazione concerne anche i datori di lavoro che occupano lavoratori subordinati aventi diritto all'indennità e che corrispondano, sulla base di un obbligo assunto contrattualmente, un trattamento economico sostitutivo della predetta indennità (cfr. la circolare n. 122/2011) [7].

Dette disposizioni valgono anche per gli enti pubblici economici e per i Consorzi di bonifica limitatamente alle categorie di lavoratori per i quali l'indennità è dovuta per legge.

b) Maternità

In materia di maternità si applicano le disposizioni vigenti che regolano l'assicurazione economica di maternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. Testo unico della maternità e della paternità).

Il citato Testo unico stabilisce, avendo unicamente a riferimento le lavoratrici e i lavoratori delle "pubbliche amministrazioni", che in luogo delle indennità (da erogare in forza della

sussistenza dell'assicurazione economica di maternità) durante i riposi e i permessi spettano, a carico delle Amministrazioni datoriali, i trattamenti economici previsti, ai sensi della legislazione vigente, da disposizioni normative e contrattuali (cfr. l'art. 2, comma 2, e l'art. 57 del Testo unico). Si precisa che il novero dei soggetti giuridici da ricondurre alle "pubbliche amministrazioni" è da individuare assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recati dall'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001.

In coerenza con le citate disposizioni, dunque, e in applicazione dei principi generali che regolano il rapporto assicurativo assistenziale, il legislatore ha previsto, all'articolo 79 del predetto D.lgs. n. 151/2001, il concorso al finanziamento dell'onere derivante dall'erogazione delle prestazioni economiche di maternità (congedo di maternità/paternità, congedo parentale e riposi giornalieri per "allattamento", ecc.) alle lavoratrici e ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato privato mediante il versamento, da parte dei datori di lavoro, di un'apposita contribuzione[8].

Si evidenzia in proposito che, al fine di armonizzare gli obblighi contributivi di soggetti giuridici svolgenti attività di impresa, ancorché connotati da profili pubblicistici (e non rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001), con quelli previsti per la generalità dei datori di lavoro privati, il legislatore, con il già citato articolo 20, comma 2, del decreto-legge n. 112/2008, ha stabilito che le imprese dello Stato, degli enti pubblici e degli enti locali privatizzate e a capitale misto hanno l'obbligo del versamento dei contributi per maternità e malattia secondo la vigente normativa a decorrere dal 1° gennaio 2009. Dette

disposizioni valgono anche per gli enti pubblici economici e per i Consorzi di bonifica [9].

c) **CUAF**

Con riguardo agli assegni per il nucleo familiare si ricorda che, a norma dell'articolo 79 del D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797, recante "Testo unico delle norme concernenti gli assegni familiari" (TUAF), le disposizioni del medesimo decreto non si applicano al personale degli enti pubblici il cui trattamento di famiglia sia disciplinato per legge, regolamento o atto amministrativo. Pertanto, nei confronti dei Consorzi di bonifica non sussiste l'obbligo contributivo sempreché, in ossequio a quanto previsto dalla citata disposizione, i medesimi Consorzi garantiscano un trattamento per carichi di famiglia non inferiore a quello previsto dalla disciplina vigente in materia di Assegno al nucleo familiare (ANF).

d) **Fondo di Garanzia**

Tenuto conto che i rapporti di lavoro dipendente sono soggetti all'applicazione dell'articolo 2120 c.c. per il trattamento di fine rapporto, i Consorzi di bonifica sono

obbligati al versamento della contribuzione afferente al finanziamento del Fondo di Garanzia per il trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297.

e) **Fondo di Tesoreria**

Per il personale assunto con contratto di lavoro subordinato e che matura il trattamento di fine rapporto secondo la disciplina dell'articolo 2120 c.c., i Consorzi di bonifica sono tenuti al versamento del contributo dovuto al Fondo di Tesoreria, istituito dall'articolo 1, commi 755 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e disciplinato dalle disposizioni contenute nei decreti di attuazione, adottati dal Ministro del Lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, del 30 gennaio 2007, sempreché sussistano gli ulteriori requisiti previsti dalle norme istitutive del Fondo di Tesoreria (ad esempio, il limite dimensionale).

Si ricorda che le necessarie indicazioni al fine dell'individuazione dei datori di lavoro tenuti al versamento delle quote di TFR al già menzionato Fondo di Tesoreria, nonché le istruzioni e i chiarimenti circa l'assolvimento dell'obbligo di versamento, sono stati forniti con la circolare n. 70 del 3 aprile 2007.

Pertanto, i Consorzi in argomento, ove rilevino la sussistenza del relativo obbligo contributivo, devono provvedere a inoltrare alle Strutture territorialmente competenti dell'Istituto richiesta di rilascio del codice di autorizzazione "1R".

f) **NASpl**

I lavoratori dipendenti dei Consorzi di bonifica rientrano nel campo di applicazione della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), disciplinata dal decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22.

Ne consegue che per tale personale è dovuta la relativa contribuzione di finanziamento (contributo ordinario, contributo addizionale per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, incremento del contributo addizionale nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato, contributo in caso di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato), secondo la disciplina recata dall'articolo 2, commi da 25 a 36, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni (cfr. le circolari n. 140/2012, n. 44/2013, n. 121/2019, n. 40/2020 e n. 137/2021).

È altresì dovuto il contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, introdotto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845 (cfr. il paragrafo 3.3 della circolare n. 140/2012).

g) **Fondo di integrazione salariale**

Ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – come modificato, a decorrere dal 1° gennaio 2022, dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, anche legge di Bilancio 2022) – i Consorzi di bonifica, in quanto datori di lavoro non ricompresi nella platea dei soggetti destinatari dei trattamenti ordinari di integrazione salariale, né annoverati tra i beneficiari delle tutele previste dai Fondi di solidarietà di cui agli articoli 26, 27 e 40 del medesimo decreto legislativo, rientrano, a prescindere dal requisito dimensionale, nell'ambito di applicazione del Fondo di integrazione salariale (FIS) di cui al D.l. 3 febbraio 2016, n. 94343, come adeguato dal D.l. 21 luglio 2022 (cfr. le circolari n. 176/2016 e n. 76/2022, nonché il messaggio n. 2637/2022). Pertanto, detti datori di lavoro sono assoggettati all'obbligo di versamento della contribuzione ordinaria al già menzionato FIS.

Ciò premesso, nel rinviare alla circolare n. 176/2016, per quanto attiene agli obblighi contributivi sussistenti, in capo ai datori di lavoro rientranti nell'ambito di applicazione del FIS per i periodi fino al 31 gennaio 2021, si fa presente quanto segue per i periodi di paga dal 1° gennaio 2022.

A decorrere dalla predetta data del 1° gennaio 2022, per i Consorzi di bonifica che, nel semestre precedente, abbiano occupato mediamente fino a cinque dipendenti, il contributo di finanziamento è pari allo 0,50% (di cui 2/3 a carico del datore di lavoro e 1/3 a carico del lavoratore) delle retribuzioni imponibili ai fini previdenziali di tutti i lavoratori dipendenti, compresi gli apprendisti con contratto di qualsiasi tipologia e i lavoratori a domicilio; sono esclusi, viceversa, i dirigenti. Si segnala che, per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti, l'aliquota contributiva è pari allo 0,80%.

h) **Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)**

La legge di Bilancio 2022 ha inserito all'articolo 20 del D.lgs. n. 148/2015 il comma 3-bis, il quale prevede che: "Per i trattamenti di integrazione salariale relativi a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 1° gennaio 2022, la disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi trovano applicazione in relazione ai datori di lavoro non coperti dai fondi di cui agli articoli 26, 27 e 40 e che, nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, per le causali di cui all'articolo 21, comma 1".

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2022, i datori di lavoro che, nel semestre di riferimento, abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti, sono tenuti al

relativo obbligo contributivo, pari allo 0,90% dell'imponibile contributivo (cfr. la circolare n. 76/2022).

Si riporta di seguito una tabella riassuntiva degli obblighi contributivi.

Assicurazione	Aliquota
NASpI (contribuzione ordinaria)	1,31 %
NASpI (contribuzione art. 25, L. n. 845/1978)	0,30 %
Fondo Garanzia TFR	0,20% (0,40% per i dirigenti industria)
Maternità	0,46 %
Malattia	2,22% (solo operai)
CUAF*	-----
FIS – Datori di lavoro fino a 5 dipendenti (di cui 0,17 % a carico del dipendente)	0,50 %
FIS - oltre 5 dipendenti (di cui 0,27 % a carico del dipendente)	0,80 %
CIGS	0,90%

* Si ricorda che ai sensi dell'articolo 79 TUAUF sono escluse dall'obbligo contributivo ex CUAF gli enti pubblici che garantiscono un trattamento per carichi di famiglia non inferiore a quello previsto dalla disciplina vigente in materia di ANF.

3. Classificazione ai fini previdenziali e assistenziali. Adempimenti delle Strutture territoriali

Al fine di giungere a una classificazione uniforme dei Consorzi di bonifica, viene istituito un nuovo codice statistico contributivo (C.S.C.) 20201, così declinato:

Settore: 2 = Enti pubblici

Classe: 02 = Enti pubblici economici Categoria: 01 = Consorzi di bonifica.

Alle posizioni contributive aziendali relative ai suddetti Consorzi devono essere attribuiti il codice di autorizzazione (C.A.) "0V" (in quanto aziende non rientranti nell'art.1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001); il C.A. "0J" (in quanto aziende rientranti nell'ambito di applicazione del FIS), nonché ogni altro codice di autorizzazione che dovesse risultare necessario in ragione di quanto illustrato nella presente circolare.

Si richiama l'attenzione degli operatori di Sede in merito alla necessità di attribuire il C.A. "1D" ai Consorzi di bonifica che siano a capitale interamente pubblico e, in quanto esercenti attività industriale, esclusi dall'obbligo contributivo CIGS di cui all'articolo 3 del D.lgs. Capo provvisorio dello Stato 2 agosto 1947, n. 869 (cfr. la circolare n. 76/2022).

Al fine della corretta compilazione del flusso Uniemens si rammenta che, in via generale, i datori di lavoro interessati devono utilizzare i seguenti Tipo contribuzione:

<TipoContribuzione> uguale a "00" per l'esposizione dei dipendenti per i quali è dovuta la contribuzione IVS al FPLD;

<TipoContribuzione> uguale a "64" per l'esposizione dei dipendenti per i quali è dovuta la contribuzione IVS ad un fondo diverso dal FPLD;

<TipoContribuzione> uguale a "71" per l'esposizione dei dipendenti per i quali è dovuta la contribuzione IVS ad un fondo diverso dal FPLD e per i quali è escluso il contributo al Fondo di garanzia.

Le caratteristiche contributive delle matricole già aperte nei confronti dei soggetti datoriali in argomento sono state adeguate dall'Istituto in base alle indicazioni contenute nella presente circolare; gli interventi di adeguamento, ai sensi dell'articolo 3, comma 8, della legge 8 agosto 1995, n. 335, produrranno effetti dal mese successivo alla pubblicazione della presente circolare.

[1] Ex plurimis, Cass., Sez. Un., n. 1540/1993; Cass., Sez. Un., n. 191/1997; Cass., Sez. Un., n. 3354/1992. Da ultimo cfr. Cass. n. 3465/2020 e Cass. n. 33144/2019.

[2] La dottrina e la giurisprudenza hanno individuato diversi indici che attestano la natura giuridica di ente pubblico economico del Consorzio di bonifica quali, ad esempio, il rapporto di impiego, l'esclusione dal sistema di tesoreria unica, l'esclusione dalla giurisdizione della Corte dei conti, ecc.

[3] Cfr. Cass., sez. lav., n. 12242/2012; Cons. di Stato, sez. VI, n. 3020/2011; Trib. di Teramo, 12 gennaio 2016, n. 28.

[4] Cfr. anche la deliberazione n. 25/2013/SS.RR./PAR della Corte dei Conti, Sezioni Riunite per la Regione Siciliana, che in risposta al parere richiesto dal Comune di Randazzo in ordine alla natura giuridica dei Consorzi di bonifica ai fini dell'applicazione dell'articolo 80 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ha statuito che: "La natura di enti pubblici economici dei Consorzi di Bonifica nell'ambito della Regione Siciliana deriva [...] anche dal chiaro disposto di cui all'art. 5, comma 4, della L.R. n. 45/1995 il quale dispone che i Consorzi di Bonifica sono persone giuridiche di diritto pubblico che svolgono attività economica".

[5] Si ricorda che l'articolo 39 della legge n. 379/1955 (e i successivi art. 10 della legge n. 1646/1962, art. 16 della legge n. 965/1965, art. 21 della legge n. 315/1967, e la legge n. 70/1975), nonché, da ultimo, l'articolo 5, commi 6 e 7, della legge n. 274/1991 hanno previsto la facoltà per gli enti di diritto pubblico, gli enti morali, ecc. (non compresi nell'elencazione di cui al R.D. n. 680/1938), di iscriversi alle Casse ex Inpdap il personale da essi dipendenti.

Ai fini dell'esercizio della già menzionata facoltà, gli enti suddetti dovevano adottare apposita deliberazione di massima, che stabilisse l'iscrizione obbligatoria per tutto il personale assunto a partire dalla data di approvazione della deliberazione stessa in poi e l'autorizzazione di iscrizione facoltativa, da esercitarsi entro il termine di anni cinque dalla predetta data, per il personale in servizio alla data stessa. L'approvazione della deliberazione doveva essere effettuata con decreto del Ministro che esercitava il controllo sull'ente di concerto con il Ministro del Tesoro e il Ministro del Lavoro e della previdenza sociale.

[6] Sull'applicabilità della citata norma agli enti pubblici economici, si rinvia all'interpello del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 12 del 2 aprile 2010. In linea con tali precisazioni ministeriali, la giurisprudenza della Suprema Corte ha precisato come il testo della disposizione di cui all'articolo 20, comma 2, del D.L. n. 112/2008, debba essere "inteso in senso a-tecnico ed omnicomprensivo di tutti gli enti che svolgono attività di impresa a partecipazione pubblica (di qualsiasi tipo)" e, pertanto, si riferisca anche agli enti pubblici economici, che perseguono, sia pure con forme privatistiche, finalità di interesse collettivo (cfr., tra le altre, Cass. Civ., sent. n. 2756/2014, n. 5429/2019, n. 27344/2019, n. 6300/2020). Da ultimo, si veda la sentenza della Corte di cassazione n. 3564/2020, secondo cui i Consorzi di bonifica sono qualificabili in termini di "impresa pubblica" nell'accezione tecnica del termine e, pertanto, ciò "comporta la sua inclusione nel novero dei soggetti tenuti al versamento dei contributi di maternità e malattia, ai sensi dell'art. 20, c. 2 del D.L. n. 112/2008".

[7] Si evidenzia, a tale riguardo, la rilevanza di altre disposizioni contenute nel citato decreto- legge n. 112/2008, dettate dal legislatore al fine di "promuovere lo sviluppo

economico, semplificare e razionalizzare l'organizzazione amministrativa" e di semplificare i rapporti di lavoro, "onde determinare effetti positivi in termini di crescita economica e sociale". In particolare, all'articolo 71 del citato decreto-legge viene individuata espressamente, nelle pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, la platea dei datori di lavoro esclusi dalla disciplina generale in materia di obbligo contributivo relativo all'indennità economica di malattia in quanto tenuti ex lege a corrispondere il trattamento economico fondamentale durante l'evento.

[8] In materia di assicurazione di maternità, si ricorda il sopravvenuto orientamento giurisprudenziale in forza del quale detta assicurazione - ancorché l'indennità di maternità venga corrisposta, per legge, secondo le modalità e i criteri previsti per l'erogazione delle prestazioni assicurative di malattia - gode di una propria disciplina autonoma. L'assimilazione all'assicurazione di malattia, infatti, si fonda esclusivamente sul rinvio alle modalità di erogazione dell'indennità, mentre essa non deve operare nell'ambito del diverso rapporto contributivo tra datori di lavoro e INPS (cfr. Cass. Civ. n. 15394/2017).

[9] Cfr. la precedente nota 6.

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](#)