

Norme & Tributi

Decontribuzione Sud, sgravio del 30% senza massimali

LAVORO

Agevolazione dal 1° ottobre al 31 dicembre anche per retribuzioni medio-alte

Recupero in Uniemens di ottobre con scadenza al 16 novembre

Antonino Cannioto
Giuseppe Maccarone

La decontribuzione sud si potrà fruire anche senza rispettare i principi voluti dall'articolo 31 del Dlgs 150/15, come il rispetto del diritto di precedenza nelle assunzioni di alcuni lavoratori o l'inapplicabilità dell'agevolazione in caso di assunzioni non volontarie.

Ottenuto il via libera dalla Ue, l'Inps, con la circolare 122/2020 di ieri, disciplina l'esonero per le aziende che occupano dipendenti in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia. Lo sgravio va dal 1° ottobre al 31 dicembre 2020, si può applicare a tutti i dipendenti (con

qualsiasi tipologia contrattuale), esclusi agricoli e domestici, compresi anche i nuovi rapporti costituiti nell'ultimo trimestre del corrente anno.

Grazie allo sgravio - non riconosciuto per i premi Inail - i datori risparmieranno il 30% dei contributi complessivi dovuti, senza alcun massimale. Si tratta di un aspetto interessante, in quanto consentirà alle aziende un discreto risparmio anche per i dipendenti con retribuzioni medio alte. L'Inps ricorda che l'esonero non si può applicare su tutti i contributi dovuti; restano fuori da tutto alcune ormai note forme di contribuzione come il contributo integrativo Inaspi (0,30%) e le contribuzioni di tipo solidaristico. L'operazione recupero Inps inizia già dall'Uniemens di ottobre, con scadenza di versamento al 16 novembre.

L'Inps precisa che - pur trattandosi di un incentivo, in considerazione del fatto che lo stesso si rivolge sia al personale in forza, sia ai nuovi assunti in base a un'interpretazione estensiva della norma - la nuova decontribuzione Sud, non ha natura di incentivo all'assunzione e, per fruirne, come già accennato, non si devono rispettare i principi generali sanciti dall'articolo

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



MESSAGGIO INPS

Due mensilità in più per Naspi e Dis-Coll

Arrivano, con messaggio 3830 del 21 ottobre 2020, le istruzioni operative Inps in merito alla proroga di ulteriori due mesi delle indennità di disoccupazione Naspi e Dis-Coll il cui periodo di fruizione termini nell'arco temporale compreso tra il 1° maggio 2020 e il 30 giugno 2020 (articolo 5, del D.L. n. 104/2020).

— **Arturo Rossi**
Il testo integrale dell'articolo su: quotidiano.lavoro.ilssole24ore.com

31, del Dlgs n. 150/15. Tuttavia, trattandosi di un beneficio contributivo, si rende necessario il rispetto delle disposizioni contenute nei commi 1175 e 1176 della legge 296/2006.

Questo significa che l'azienda ha diritto all'esonero se è in possesso del Durc, se non ha violato le norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, se rispetta gli altri obblighi di legge in materia e se con contravviene alle regole imposte dagli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, lo sgravio è cumulabile con altre facilitazioni contributive previste dall'ordinamento.

Nella circolare in rassegna, l'Inps afferma che il nuovo sgravio è cumulabile, altresì, con gli incentivi economici e, anche in questo caso, lo limita alla contribuzione datoriale dovuta. La scelta non appare condivisibile, attesa la diversa natura delle misure di cui si tratta.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Con Tris al centro il ricambio generazionale

BILATERALITÀ

Il fondo di Farindustria e Federchimica presenta tratti innovativi

Enzo De Fusco

Ci sono volute poche settimane per raggiungere un accordo con i sindacati di categoria e quasi tre anni di passaggi burocratici per poter dare alla luce il fondo di solidarietà bilaterale Tris, voluto fortemente da Farindustria e Federchimica per segnare un punto di rottura con il passato, candidandosi a essere un vero strumento, funzionante, di ricambio generazionale. In tre anni si sono presentate difficoltà burocratiche di ogni genere e anche una "manina" che all'ultimo minuto ha modificato le modalità di finanziamento del Fondo, aggiungendo un contributo ordinario (non voluto dalle parti sociali) di tre euro l'anno per lavoratore.

Il Fondo Tris è innovativo per tre motivi. Il primo riguarda le prestazioni, poiché è il primo fondo in Italia che nasce esclusivamente con lo scopo di regolare un sistema di ricambio generazionale, anche attraverso il prepensionamento fino a cinque anni prima del raggiungimento di qualunque diritto a pensione. Peraltro, il fondo consente il prepensionamento anche rispetto a quota 100 purché le aziende concordino con il sindacato l'assunzione di nuovi lavoratori. Questo vuol dire che l'azienda con l'accordo sindacale può concordare il prepensionamento dei lavoratori che entro il 31 dicembre 2021 raggiungono i requisiti di 62 anni di età e 38 anni di contributi. Peraltro, per effetto della legge 26/2019, l'azienda può finanziare il fondo affinché quest'ultimo possa riscattare, per conto del lavoratore, qualunque periodo utile per incrementare il requisito contributivo, compreso il titolo di studio. Il vantaggio innegabile di prevedere il riscatto tramite il fondo è quello fiscale in quanto il finanziamento dell'azienda non è sottoposto ad alcun onere.

Il secondo motivo riguarda la modalità di finanziamento. Il fondo si fonda sul principio della contabilità separata; vale a dire che ogni versamento aziendale confluisce nel fondo rimanendo esclusivo e contenente la sua disponibilità. Per questo aspetto, l'introduzione di un contributo ordinario di tre euro al lavoratore si pone in contrasto con la parità di contribuzione, con l'articolo 31 del Dlgs 148/2015 che stabilisce che il contributo dovrebbe essere versato a carico della preconstituzione di un fondo di riserva adeguata sia per l'avvio dell'attività, sia per la situazione a regime del Fondo. Ad ogni modo, il vero finanziamento del fondo si realizza solo quando l'azienda decide di avviare un progetto di ricambio generazionale, prevedendo il prepensionamento di alcuni lavoratori, in quanto solo allora dovrà fornire la provvista pari al fabbisogno, calcolato dall'Inps, per erogare la prestazione ai lavoratori interessati e per la relativa durata.

Il terzo motivo è rappresentato dal fatto che per la prima volta il Fondoriconosce una prestazione facendo coesistere risorse finanziarie pubbliche e private. Infatti, come spiega bene l'articolo 5, comma 3, del decreto interministeriale in corso di definizione, «nel caso in cui intervengano prestazioni pubbliche, ivi comprese le misure di sostegno al reddito relative alla risoluzione del rapporto di lavoro, l'importo dell'assegno è ridotto in misura corrispondente, fermo restando il trattamento complessivo». Pertanto, se il lavoratore ha diritto alla Naspi la prestazione prepensionistica sarà in parte coperta dalla Naspi e in parte dal finanziamento aziendale. Ai fini della copertura finanziaria della prestazione concorrono tutte le risorse economiche disponibili, compresa la Rita.

In definitiva con il Fondo Tris si realizza un sistema di prepensionamento sicuro per i lavoratori (grazie alla tutela Inps) e sostenibile per le imprese (grazie al concorso delle risorse pubbliche) che consentirà di superare l'onerosa sospensione della legge Fornero.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Indagine consulenti: nelle Pmi a rischio un milione di posti

PROFESSIONISTI

Dati presentati al «Festival del lavoro» in diretta sul sito del Sole 24 Ore

Mauro Pizzin

Tra il 2020 e il 2021 il sistema delle Pmi italiane potrebbe perdere circa un milione di posti di lavoro per effetto del perdurare della crisi e dell'inevitabile sblocco dei licenziamenti, colpendo particolarmente i dipendenti delle piccole imprese.

A dirlo è un'indagine della Fondazione studi dei consulenti del lavoro, intitolata «Crisi, emergenza sanitaria e lavoro nelle Pmi» che sarà presentata oggi nel corso dell'undicesima edizione del Festival del Lavoro, stavolta interamente on-line. L'evento, in programma dalle ore 10 alle ore 13, potrà essere seguito anche sul sito internet del Sole 24 Ore e vedrà la presenza, tra gli ospiti, del ministro del Lavoro, Nunzia Catalfo, del Mise, Stefano Patuanelli, e degli Affari regionali, Francesco Boccia.

Alcuni dati della ricerca della Fondazione studi, realizzata sulla base delle risposte fornite da 5 mila dei 26 mila professionisti iscritti all'Ordine dei consulenti del lavoro raccolte tra fine settembre e metà ottobre, sono stati anticipati nell'ambito del pre-festival che si è tenuto ieri pomeriggio e fotografano un futuro a dir poco complesso del mondo del lavoro, piegato da un'emergenza Covid-19 che ha enfatizzato in chiave negativa anche problemi strutturali mai risolti, fra cui un sistema di ammortizzatori sociali da rivedere in un'ottica di semplificazione e di politiche attive mai decollate del tutto.

In questo contesto, analizzando il contenuto del dossier, neppure troppo paradossalmente la preoccupazione maggiore espressa dai consulenti del lavoro non è tanto quella di dover gestire l'emergenza sanitaria - ritenendo il 59% degli intervistati che le aziende siano ad oggi attrezzate a gestire il personale in caso di contagi - ma piuttosto quella di doversi trovare nuovamente alle prese con le procedure per la cassa integrazione (indicata come principale criticità da affrontare nelle prossime settimane da 62,8% dei professionisti), di confrontarsi con l'avvio delle ristrutturazioni (42,8%), con l'inevitabile riduzione dei livelli di produttività (42,2%), con la gestione delle esigenze del personale, alle prese con conciliazione e quarantene, nonché con la sua riorganizzazione.

Sul fronte della gestione del per-

sonale, in particolare, secondo i professionisti a poco servirà il ricorso allo smart working, visto che per la maggioranza dei consulenti del lavoro (56,9%) le imprese faranno di tutto per tenere i membri dell'organico in sede (8 su 10 sono già tornati a fine settembre), soprattutto a causa della tipologia di attività svolta (46,9%), ma anche per la consapevolezza che l'azienda non è attrezzata per il lavoro agile (26,6%) o per la necessità di controllare meglio i dipendenti (22,4%). Una modalità lavorativa, quella in smart, che per Mario Mantovani, vicepresidente di Manageritalia collegato al pre festival - «resta comunque in grado di svolgere un ruolo fondamentale, ma non seguendo l'impostazione degli anni passati. Servirebbe invece eliminare i riferimenti generalizzati al luogo e orario di lavoro e trasformare queste variabili a livello di contrattazione aziendale. Così come vanno eliminati i riferimenti settoriali». Un'analisi condivisa anche dal presidente di Confindustria Roberto Capobianco, secondo cui anche per il lavoro agile «bisogna costruire modelli di contrattazione aziendale che siano veramente di prossimità».

Quello che dovrà essere affrontato, insomma, sarà un percorso tutto in salita e che richiederà tempi lunghi per poter parlare di recupero. Basti pensare che per il 38,6% dei professionisti intervistati i fatturati delle imprese torneranno ai livelli pre-covid non prima di due anni, nel 2022, mentre il 35,7% guarda come tempo di ripresa addirittura al biennio 2023-2024.

«Ciò che l'indagine evidenzia - sottolinea il presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, Marina Calderone - è uno scenario di grande incertezza: ci saranno più chiusure e aumenterà il senso di insicurezza che già pervade il mondo del lavoro. Veniamo, del resto, da mesi difficili non solo per le imprese ma anche per gli autonomi, che nei primi sei mesi dell'anno sono diminuiti di 26 mila unità, fra cui molti appartenenti alle professioni intellettuali, che hanno un ruolo strategico. Aumentano infine anche i giovani che non lavorano, gli inattivi, scorgiati da una crisi che ritengono irreversibile, e le donne in difficoltà. Se questo è lo scenario - evidenzia ancora Calderone - bisogna far funzionare finalmente il riaccompagnamento al lavoro, ferma restando la costante condizione di difficoltà di dialogo tra sistema pubblico e privato».

© RIPRODUZIONE RISERVATA
<http://s24ore.it/festival-lavoro>
La diretta streaming del Festival del lavoro 2020

Spa, la comunione non evita il fallimento

CASSAZIONE

L'ente originario resta responsabile verso i vecchi creditori

Angelo Busani

Non si sottrae al fallimento la società che si trasforma in comunione d'azienda. La trasformazione di una società di capitali dà luogo a una «circolazione di diritti» dalla società trasformata ai partecipanti alla comunione. La Cassazione, con l'ordinanza 23174, depositata ieri, nel giudicare fallibile la società trasformata propone un articolato ragionamento sul tema della trasformazione, partendo dalla premessa secondo la quale l'istituto della trasformazione comprende «una serie di fenomeni diversi» e anche «molto lontani tra loro».

Il legislatore avrebbe accorpato sotto l'etichetta della trasformazione alcune eterogenee fattispecie accomunate solo dal fatto della necessaria presenza di una struttura societaria all'inizio o all'esito della trasformazione. Con la conseguenza che l'istituto della trasformazione «non può sicu-

mente essere assunto in termini di blocco "unico", con risvolti identici per tutte le diverse fattispecie tipo in cui l'istituto stesso può venire a manifestarsi».

Con specifico riferimento all'ipotesi di trasformazione di una società di capitali in una comunione d'azienda, si tratta di una operazione che modifica il regime di responsabilità patrimoniale proprio della precedente struttura giuridica: all'autonomia patrimoniale dell'ente originario viene a fare seguito la sussistenza di una pluralità di patrimoni (quelli degli ex soci, divenuti comproprietari) sui quali vengono a concorrere le ragioni dei creditori anteriori alla trasformazione e con le ragioni dei loro creditori individuali.

I creditori di titolo anteriore alla cancellazione dell'ente originario comunque continuano a potersi avvantaggiare del regime di responsabilità proprio dell'ente originario, il quale, nonostante l'intervenuta trasformazione, conserva la caratteristica della sua fallibilità che l'intervenuta trasformazione non è idonea a impedire.

© RIPRODUZIONE RISERVATA
ntplusdiritto.ilssole24ore.com
Il testo integrale dell'articolo

LA RIVOLUZIONE IoT
TRA INNOVAZIONE E SICUREZZA
con le tecnologie Vodafone Business

IOT: FATTORE DI CAMBIAMENTO IN SICUREZZA

Gli oggetti connessi sono ovunque e sono presenti, soprattutto, in contesti legati al mondo aziendale, all'interno di apparecchi e impianti industriali e di esercizi commerciali. Siamo nel mezzo di una trasformazione dove le soluzioni dell'Internet of Things e le infrastrutture di rete fissa e mobile giocano per le imprese un ruolo fondamentale, perché ogni organizzazione è chiamata a raccogliere e analizzare le grandi quantità di dati trasmesse dagli oggetti connessi al fine di ottimizzare i processi. L'IoT è la base portante della "servitizzazione" di molti modelli di business tradizionali che evolvono sempre più verso logiche di "pay-per-use" o "pay-per-performance" ed è un contenitore di tecnologie che aggiungono intelligenza a catene produttive e intere filiere attraverso sensori interconnessi, alimentando la funzionalità di decine di miliardi di dispositivi fisici. I concetti di smart factory e di smart manufacturing si basano sulle innovative capacità delle "cose" di produrre informazioni e di inviarle in tempo reale a piattaforme

digitali in grado di processarle e la manutenzione predittiva di macchinari e impianti è solo uno dei tanti esempi di applicazione dell'IoT.

Vodafone Business è stata nominata per diversi anni consecutivi leader nel Magic Quadrant di Gartner per i Managed IoT Connectivity Services, confermando la propria missione di solution integrator in grado di fornire tutti gli elementi che abilitano l'Internet delle Cose, dalla connettività alle infrastrutture tecnologiche, dai dispositivi per la raccolta dei dati alle piattaforme applicative per analizzare i dati generati dagli oggetti. Grazie all'IoT e all'adozione sempre più spinta dell'intelligenza artificiale, si aprono oggi opportunità di mercato che richiedono un ulteriore salto in avanti in fatto di competenze e un'attenzione ancora maggiore per la sicurezza, perché la pervasività degli oggetti connessi aumenta le occasioni di condivisione dei dati raccolti dai sensori, aprendo il fronte agli attacchi dei cybercriminali. L'adozione di tecnologie abilitanti quali il 5G consentirà un ritmo di adozione dell'Internet of Things ancora più rapido e per questo la valutazione dei rischi diventa un fattore chiave per il suo successo.

VODAFONE BUSINESS SECURITY

Per rendere la tua azienda pronta a gestire in modo efficace i rischi legati al cybercrime e a prevenire le situazioni potenzialmente nocive e pericolose, occorre un partner affidabile e preparato con cui costruire la propria cyber-resilienza. Vodafone Business Security affianca le aziende in questo percorso e le supporta operativamente con servizi che includono il monitoraggio, la gestione degli incidenti, i servizi focalizzati sul risk assessment, il test e la verifica della consapevolezza dei dipendenti in merito agli attacchi di phishing. Con Vodafone Business Security aziende ed enti rafforzano la loro capacità di affrontare le possibili criticità mantenendo inalterate le loro caratteristiche primarie.

Scopri di più su voda.it sezione Grandi Aziende.

Ready?

vodafone
business

© RIPRODUZIONE RISERVATA