



TeamSystem Labour review

| n. 233-234

Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N.46), art. 1, comma 1, DGB Pesaro

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

Dall'esperienza e dalla ricerca TeamSystem nasce **POLYEDRO, la tecnologia esclusiva che d'ora in poi troverai in ogni singolo modulo del sistema di gestione**, dalla contabilità all'archiviazione digitale, dalla gestione del personale a quella del magazzino.

La nuova piattaforma web nativa ha dato vita ad un'offerta innovativa per Professionisti e Aziende.

LYNFA e ALYANTE, due prodotti di ultima generazione: un'evoluzione naturale che migliora la flessibilità e semplicità di utilizzo di ogni applicazione, consentendo di lavorare in mobilità su smartphone, tablet e notebook: così puoi fare tutto in meno tempo e ovunque vuoi.

Un nuovo ambiente, nuovi strumenti, un nuovo modo di lavorare. Con l'affidabilità e la solidità di sempre.

Grazie alla tecnologia innovativa di POLYEDRO, TeamSystem si conferma leader in Italia e punto di riferimento nel settore dei software gestionali.

Sei caratteristiche fanno di POLYEDRO una tecnologia solida, ma molto flessibile:

- 1. USER EXPERIENCE:** è così semplice che ti sembra di usarlo da sempre.
- 2. MOBILITÀ:** usa le applicazioni via Web e mobile, dove e quando ne hai bisogno.
- 3. PRODUTTIVITÀ:** strumenti per organizzare il lavoro, collaborare e risparmiare tempo.
- 4. MODULARITÀ:** un set di applicazioni che crescono con te, affidabili e integrate.
- 5. WORKFLOW:** lo strumento che ti guida e fa scorrere meglio il tuo lavoro.
- 6. CLOUD:** riduce costi e rischi di gestione.

www.teamssystem.com

 **TeamSystem®**

TeamSystem
Labour review

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:
 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.
Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
L'Inps detta le istruzioni per le prestazioni occasionali	18
Prestazioni occasionali: ulteriori chiarimenti	28
Schede operative	
Pubblicata in Gazzetta la Legge per lavoro autonomo e smart working	30
Le nuove prestazioni occasionali dopo la conversione in legge del D.L. 50/2017	35
Conversione in legge del D.L. 50/2017: altre disposizioni	39
Assunzione di beneficiari di mobilità o disoccupazione	41
Tirocini extracurricolari: nuove linee guida	44
APE sociale operativa e novità pensionistiche per lavoratori precoci	46
Limitazioni non delegate della contrattazione collettiva	48
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali giugno 2017	52
Scadenzario	
Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre	58

Rapporto di lavoro

Tirocini: aggiornate le Faq

Sul sito cliclavoro sono state aggiornate le Faq in tema di tirocini, in funzione delle Linee guida adottate con l'accordo tra Stato e Regioni del 25 maggio 2017.

Faq tirocini aggiornate

Contratto di avvalimento: i chiarimenti dell'INL

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con parere n. 5504 del 19 giugno 2017, ha offerto chiarimenti sull'eventuale applicazione del regime sanzionatorio di cui all'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, nell'ipotesi di rapporto di avvalimento tra due o più imprese.

Il parere precisa che la disciplina speciale sancita dal D.Lgs. 50/2016 in materia di contratto di avvalimento non costituisce deroga al regime sanzionatorio contemplato dall'articolo 18, D.Lgs. 276/2003, laddove in sede di accertamento ispettivo venga riscontrato tra impresa ausiliaria e impresa ausiliata un appalto non genuino.

INL, parere, 19/6/2017, n. 5504

Lavoro occasionale: regime per l'agricoltura e calcolo della forza aziendale

L'Inps, con messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017, ha offerto istruzioni volte a integrare e rivalutare la misura minima della retribuzione oraria da assumere a riferimento per la regolazione del compenso delle prestazioni di lavoro occasionale nel settore dell'agricoltura, a completamento di quanto illustrato con la circolare n. 107/2017.

Il messaggio, in relazione ad ogni settore produttivo, ai fini dell'omogenea applicazione dei limiti dimensionali per il ricorso al contratto di prestazione occasionale, precisa meglio i criteri di computo dei lavoratori occupati in relazione alle diverse forme contrattuali.

Inps, messaggio, 12/7/2017, n. 2887

Lavoro occasionale: le attese istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 107 del 5 luglio 2017, ha offerto gli attesi chiarimenti in tema di lavoro occasionale, reintrodotta dall'articolo 54-bis, D.L. 50/2017, soffermandosi in particolare sul Libretto famiglia, necessario per il lavoro occasionale svolto per conto di persone fisiche (non imprese), e il Contratto di prestazione occasionale, destinato alle imprese.

Le due tipologie contrattuali presentano infatti profili di specificità in relazione all'oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi e dei connessi diritti di contribuzione sociale obbligatoria, nonché alle modalità di assolvimento degli adempimenti informativi verso l'Istituto.

Inps, circolare, 5/7/2017, n. 107

Fondazione studi: chiarimenti sul Libretto famiglia

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con circolare n. 8 dell'8 luglio 2017, ha diramato chiarimenti relativi alle prestazioni di lavoro occasionale rese con il Libretto famiglia.

La circolare ricorda come non sia prevista alcuna comunicazione preventiva, come invece è stabilito per il contratto di prestazione occasionale. Gli utilizzatori del Libretto famiglia devono effettuare la comunicazione mensilmente entro il giorno 3 del mese successivo a quello in cui è stata svolta la prestazione lavorativa, con la finalità di fornire all'Inps le informazioni necessarie per procedere al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, circolare, 8/7/2017, n. 8

Contratto di prestazione occasionale: l'analisi della Fondazione

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con circolare n. 7 del 6 luglio 2017, ha offerto chiarimenti relativi alle prestazioni di lavoro occasionale rese con il Contratto di prestazione occasionale. La Fondazione critica il criterio per il calcolo dei 5 dipendenti fornito dell'Inps con circolare n. 108/2017: difformemente dal tenore letterale della norma, la medesima circolare evidenzia come la decorrenza del semestre, da computarsi a ritroso, sia da collocare al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, circolare, 6/7/2017, n. 7

Sospensione dell'attività imprenditoriale: ulteriori chiarimenti dall'INL

L'INL, con nota dell'11 luglio 2017, è intervenuto nuovamente in tema di sospensione dell'attività imprenditoriale, per chiarire che le Faq allegate alla nota n. 5546/2017 costituiscono un'indicazione vincolante per il personale ispettivo.

In particolare, la Faq n. 1 ha stabilito che il personale rinvenuto in nero al momento dell'accesso ispettivo non può dirsi effettivamente regolarizzato in assenza di tutti gli adempimenti previsti, che non si esauriscono con la sola comunicazione di assunzione, ma richiedono anche la consegna della lettera di assunzione e, laddove prevista, la visita di idoneità alla mansione e l'attività formativa/informativa.

L'INL ritiene quindi che il provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale vada comunque adottato, anche qualora, nel corso dell'accesso, sia effettuata una comunicazione di assunzione; ciò anche in ragione della necessità di garantire le finalità "sanzionatorie" del provvedimento in questione evidenziate dalla giurisprudenza, che non possono essere subordinate alla durata più o meno lunga dell'accesso ispettivo, tale da consentire, medio tempore, l'effettuazione di una comunicazione al Centro per l'impiego.

INL, nota, 11/7/2017

Sottoscritto protocollo d'intesa tra INL e Inail

In data 10 luglio 2017 è stato sottoscritto, fra l'Ispettorato nazionale del lavoro e l'Inail, un protocollo d'intesa che disciplina la collaborazione istituzionale tra le due Amministrazioni, al fine di garantire la continuità e l'efficacia dell'attività di vigilanza in materia assicurativa.

Il protocollo disciplina analiticamente il tema della programmazione dell'attività ispettiva e i modelli di analisi del rischio, allo scopo di accrescere l'efficacia della vigilanza e di razionalizzare gli strumenti e le policy di accertamento ispettivo.

INL, Inail, protocollo, 10/7/2017

Attivo il servizio telematico per richiedere le prestazioni di lavoro occasionale

L'Inps, con notizia sul proprio sito, ha comunicato che dal 10 luglio 2017 è on line la piattaforma per richiedere prestazioni di lavoro occasionale.

Pertanto sono disponibili due diversi canali di accesso:

- il Libretto famiglia per le persone fisiche non nell'esercizio di attività imprenditoriale o professionale;
- il Contratto di prestazione occasionale per gli altri soggetti con non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato e le Pubbliche Amministrazioni.

Inps, notizia 10/7/2017

Ricorsi amministrativi avverso provvedimenti di disconoscimento del rapporto di lavoro

L'Inps, con messaggio n. 2799 del 5 luglio 2017, ha offerto chiarimenti in merito all'individuazione dell'organo competente a decidere i ricorsi avverso il provvedimento di disconoscimento del rap-

porto di lavoro adottato, nei confronti del lavoratore, dagli Uffici amministrativi dell'Istituto all'esito delle proprie attività di verifica amministrativa o successivamente ad accertamento ispettivo in cui è stata contestata al datore di lavoro l'insussistenza di detto rapporto a seguito della sostituzione dell'articolo 17, D.Lgs. 124/2004, da parte dell'articolo 11, D.Lgs. 149/2015. Tale norma ha istituito il Comitato per i rapporti di lavoro, al quale ha affidato il compito, precedentemente di competenza del soppresso Comitato regionale per i rapporti di lavoro, di esaminare "tutti i ricorsi avverso gli atti di accertamento dell'Ispettorato nazionale del lavoro e gli atti di accertamento degli Enti previdenziali e assicurativi che abbiano ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro".

Inps, messaggio, 5/7/2017, n. 2799

Conferenza Stato Regioni: la nuova disciplina dei tirocini

La Conferenza Stato Regioni, con accordo 25 maggio 2017 n. 86, ha approvato le nuove "Linee guida in materia di tirocini formativi e di orientamento", aggiornando e rimodulando quanto stabilito dal precedente accordo del 24 gennaio 2013.

Le nuove linee guida dovranno essere recepite dalle regioni e province autonome, nell'esercizio delle proprie competenze legislative e nella organizzazione dei relativi servizi, entro sei mesi dalla data del presente accordo.

Conferenza Stato Regioni, accordo 25 maggio 2017, n. 86

Distacco transnazionale: nuovi chiarimenti dell'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota 5 giugno 2017 n. 4833, ha fornito ulteriori chiarimenti operativi in relazione alla disciplina del distacco transnazionale di lavoratori così come regolamentato dal D.Lgs. 136/2016, nelle ipotesi in cui sia effettuato nell'ambito di una prestazione transnazionale di servizi che coinvolga una pluralità di operatori economici, ovvero l'impresa straniera distaccante, il soggetto distaccatario e il destinatario finale della prestazione.

In particolare si è precisato, ai fini della qualificazione in termini di filiale o unità produttiva dell'azienda straniera, come sia necessario riscontrare nella fattispecie concreta un minimo di organizzazione di mezzi e/o di persone, in forza della quale l'impresa stessa vada ad esercitare e/o gestisca un'attività di natura economica in Italia e costituisca, quindi, un centro di imputazione di rapporti e situazioni giuridiche riferibili al soggetto straniero, anche se per un periodo temporalmente definito. In considerazione di ciò e alla luce delle locuzioni di "prestazioni transnazionale di servizi" nonché di "unità produttiva", non sembra possibile qualificare in termini di sede o filiale in Italia dell'azienda straniera, lo stand temporaneo allestito in occasione di manifestazioni fieristiche.

Diversamente nei casi in cui, anche in ragione della specifica natura dell'attività svolta, sia riscontrabile nella fattispecie concreta una prestazione transnazionale di servizi nei confronti di un destinatario situato su territorio italiano, come avviene ad esempio nelle ipotesi di esecuzione di appalti per montaggio, smontaggio dello stand, eventuale realizzazione delle strutture espositive (cfr. articolo 5, lettera d, D.M. 22 luglio 2014), l'invio di lavoratori in Italia da parte dell'allestitore straniero, anche solo per pochi giorni, rientra nel campo di applicazione della normativa di cui al D.Lgs. 136/2016.

INL, nota, 5 giugno 2017 n. 4833

Pubblicato il parere INL in materia di collocamento obbligatorio

L'INL, in data 30 maggio 2017, ha pubblicato sul proprio sito il parere n. 2283 del 23 marzo 2017, dove ha offerto chiarimenti in merito alla corretta applicazione dell'articolo 7, comma 1, L. 68/1999, come modificato dal D.Lgs. 151/2015, con riferimento alle modalità delle assunzioni obbligatorie. In tale provvedimento era stato chiarito se il datore di lavoro, ai fini dell'adempimento alla diffida di cui all'articolo 13, D.Lgs. 124/2004 può ricorrere alla stipula delle convezioni di cui all'articolo 11, L. 68/1999.

L'Ispettorato ha chiarito che il Legislatore, nel consentire al datore di lavoro un ampio ventaglio di possibilità per l'inserimento lavorativo delle persone con disabilità (richiesta nominativa, richiesta numerica, convenzioni), da porre in essere nel termine di 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo, ha però individuato, una volta decorso infruttuosamente il suddetto termine, la richiesta di avviamento dei lavoratori secondo l'ordine di graduatoria quale unica modalità di assolvimento dell'obbligo, non consentendo, pertanto, il ricorso a forme assunzionali diverse da quella numerica (articolo 7, comma 1-bis, L. 68/1999).

INL parere, 23 marzo 2017, n. 2283

Mancata audizione richiesta dall'incolpato: licenziamento illegittimo

La Corte di Cassazione, con sentenza del 12 maggio 2017 n. 11895, ha ribadito come il datore di lavoro, il quale intenda adottare una sanzione disciplinare, a maggior ragione quella espulsiva, non possa omettere l'audizione del lavoratore incolpato ove quest'ultimo ne abbia fatto richiesta espressa contestualmente alla comunicazione tempestiva di giustificazioni scritte, anche se queste siano ampie e potenzialmente esaustive.

Corte di Cassazione, sentenza 12 maggio 2017, n. 11895

Prossimità per il controllo a distanza

L'INL, in data 30 maggio 2017, ha pubblicato sul proprio sito il parere fornito il 24 maggio 2017 all'ITL di Lecce relativo alla validità degli accordi sindacali, in materia di controllo a distanza dei lavoratori (articolo 4, L. 300/1970).

In premessa, si evidenzia come ai sensi dell'articolo 4, L. 300/1970, nel testo novellato dal D.Lgs. 151/2015 e dal D.Lgs. 185/2016, l'accordo con le rappresentanze aziendali costituisce il percorso preferenziale previsto dal Legislatore per l'installazione degli strumenti indicati dalla disposizione. I dubbi sollevati attengono soprattutto alla disomogeneità tra i soggetti ai quali è devoluto l'accordo relativo all'installazione degli indicati dall'articolo 4, L. 300/1970 (rappresentanze sindacali unitarie o aziendali) e i soggetti coinvolti nella contrattazione c.d. di prossimità ex articolo 8, D.L. 138/2011, e conseguentemente al raccordo fra norme che regolano il medesimo ambito.

La disciplina contenuta nell'articolo 8 continua a trovare applicazione, anche con riferimento alla possibilità di regolamentare "gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie" attraverso la sottoscrizione di contratti a livello aziendale o territoriale da parte di associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, chiaramente solo in presenza delle finalità previste dal comma 1 della medesima disposizione e nel rispetto dei vincoli stabiliti dal comma 2-bis della medesima disposizione; in assenza di tali presupposti trovano sempre applicazione i dettami dell'articolo 4, L. 300/1970.

INL, parere, 24 maggio 2017, n. 4619

In G.U. la legge su lavoro autonomo e smart working

È stata pubblicata sulla G.U. n. 135 del 13 giugno 2017 la Legge 22 maggio 2017, n. 81, recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (c.d. smart working), in vigore dal 14 giugno.

Legge, 22/5/2017, n. 81, G.U., 13/6/2017, n. 135

Welfare aziendale: la Fondazione riepiloga le novità del Forum lavoro

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con approfondimento del 9 giugno 2017, ha riepilogato le novità emerse in tema di welfare aziendale nel corso del 15° Forum lavoro e fiscale, con particolare riguardo ai benefici contributivi e fiscali aziendali.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 9/6/2017

Sottoscritto il protocollo d'intesa INL-Inail

Il Direttore generale Inail, con determina n. 21 del 5 giugno 2017, ha approvato il protocollo d'intesa tra l'INL e l'Inail stesso in tema di attività di vigilanza ispettiva in materia assicurativa.

Inail, determina Direttore generale, 5/6/2017, n. 21

Nuovi importi del contributo per il rilascio del permesso di soggiorno

Il Ministero dell'economia, con D.M. 5 maggio 2017, pubblicato in G.U. n. 131 dell'8 giugno 2017, ha fissato i nuovi importi del contributo, per gli stranieri maggiorenni, per il rilascio del permesso di soggiorno, ora pari a:

- 40 euro per i permessi di soggiorno di durata superiore a 3 mesi e inferiore o pari a 1 anno;
- 50 euro per i permessi di soggiorno di durata superiore a 1 anno e inferiore o pari a 2 anni;
- 100 euro per il rilascio del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo e per i dirigenti e i lavoratori specializzati richiedenti il permesso.

La richiesta del duplicato del permesso di soggiorno ora è esente dal contributo.

Ministero dell'economia e delle finanze, D.M. 5/5/2017, G.U. 8/6/2017, n. 131

Apprendistato senza limiti di età per lavoratori disoccupati

L'Inps, con messaggio n. 2243 del 31 maggio 2017, ha fornito indicazioni per favorire l'adozione dei necessari profili di omogeneità nell'applicazione del regime contributivo proprio dell'istituto dell'assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti età, dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015.

L'Istituto, nell'evidenziare i profili di novità rispetto alla disciplina contenuta nel D.lgs. 167/2011, opera la ricognizione sistematica delle assunzioni di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, anche alla luce dell'intervenuta abrogazione degli incentivi per assunzione di lavoratori iscritti alle liste di mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2017.

Infine, allo scopo di migliorare le attività di vigilanza documentale condotte dall'Istituto, viene introdotto, a partire dal mese di competenza successivo alla pubblicazione del messaggio in oggetto, un nuovo sistema di codifica delle assunzioni in apprendistato professionalizzante.

Inps, messaggio, 31/5/2017, n. 2243

Controllo a distanza: inutile consenso dipendenti senza accordo sindacale

La Corte di Cassazione, sezione terza penale, con la sentenza del 8 maggio 2017, n. 22148 ha stabilito che commette reato il datore di lavoro che installa in azienda le telecamere nonostante il consenso scritto dei dipendenti. È infatti necessario il previo accordo con i sindacati: anche la nuova norma (articolo 23, D.Lgs. 151/2015) ribadisce la necessità che l'installazione di apparecchiature di sorveglianza sia preceduta da una forma di codeterminazione tra parte datoriale e rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Corte di Cassazione, sezione terza penale, sentenza 8/5/2017, n. 22148

La figura del collaboratore fisso nel lavoro giornalistico

La Corte di Cassazione, sezione lavoro, con sentenza 3 maggio 2017, n. 10685 ha stabilito che per la configurabilità della qualifica di "collaboratore fisso", ex articolo 2 del Ccnl lavoro giornalistico, la "responsabilità di un servizio" va intesa come l'impegno del giornalista di trattare, con continuità di prestazioni, uno specifico settore o specifici argomenti d'informazione, onde deve ritenersi tale colui che mette a disposizione le proprie energie lavorative, per fornire con continuità ai lettori della testata un flusso di notizie in una specifica e predeterminata area dell'informazione, attraverso la redazione sistematica di articoli o con la tenuta di rubriche, con conseguente affidamento dell'impresa giornalistica, che si assicura così la "copertura" di detta area informativa, rientrando nei pro-

pri piani editoriali e nella propria autonoma gestione delle notizie da far conoscere, contando, per il perseguimento di tali obiettivi, sulla piena disponibilità del lavoratore, anche nell'intervallo tra una prestazione e l'altra.

Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 3/5/2017, n. 10685

Il licenziamento orale nella tutela obbligatoria

La Corte di Cassazione, con la sentenza 3 maggio 2017, n. 10697, ha chiarito che, fuori dall'operatività della tutela reale, il licenziamento affetto da un vizio formale non produce effetti sulla continuità del rapporto di lavoro senza che possa distinguersi tra i diversi vizi formali inficianti l'atto. Posto che si tratta di un contratto a prestazioni corrispettive, l'inidoneità del licenziamento a incidere sulla continuità del rapporto non comporta il suo diritto alla corresponsione delle retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento inefficace, ma solo il risarcimento del danno da determinarsi secondo le regole in materia d'inadempimento delle obbligazioni.

Corte di Cassazione, sentenza 3/5/2017, n. 10697

Contributi e fisco

Esonero contributivo 2017-2018 per apprendistato e alternanza scuola-lavoro

L'Inps, con circolare n. 109 del 10 luglio 2017, ha offerto chiarimenti in merito all'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche in apprendistato, effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, ai sensi dell'articolo 1, commi 308 ss., L. 232/2016.

Il beneficio è previsto per assunzioni, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro oppure periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione. La misura dell'incentivo è pari ai complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 3.250 euro annui, per una durata massima pari a 36 mesi a partire dalla data di assunzione o trasformazione.

I datori di lavoro che intendano fruire del beneficio devono inoltrare una richiesta attraverso l'apposita procedura telematica "308-2016", messa a disposizione dall'Inps all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente" dall'11 luglio 2017. In particolare, i datori di lavoro interessati al riconoscimento dell'agevolazione dovranno inviare, utilizzando il canale sopra evidenziato, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, anche per assunzioni non ancora in corso.

I datori di lavoro sono tenuti a esporre, a partire dal flusso UniEmens di competenza luglio 2017, i lavoratori per i quali spetta l'esonero.

Inps, circolare, 10/7/2017, n. 109

Segnalazione di irregolarità nelle dichiarazioni fiscali 2013: risposte entro il 16 ottobre

L'Agenzia delle entrate, con comunicato del 10 luglio 2017, ha reso noto che, a partire dal 24 luglio prossimo, provvederà, attraverso il canale telematico Entratel, a segnalare agli intermediari le irregolarità nell'attività di trasmissione delle dichiarazioni fiscali risultanti dall'incrocio dei dati presenti nel Sistema informativo dell'Anagrafe tributaria con riferimento all'anno 2013. Gli intermediari potranno utilizzare l'applicativo "In.Te.S.A.", accessibile all'interno del portale Entratel, per fornire elementi e/o chiarimenti in relazione ai casi segnalati, nonché allegare eventuale documentazione

a supporto.

L'Agenzia delle entrate, con comunicato del 12 luglio 2017, ha reso noto che la scadenza per fornire un riscontro le segnalazioni sulle omesse o tardive trasmissioni delle dichiarazioni fiscali relative all'anno 2013 da parte degli intermediari è stata fissata al prossimo 16 ottobre 2017: anche per questi adempimenti è quindi confermata la sospensione feriale dei termini.

Agenzia delle entrate, comunicato, 10/7/2017

Agenzia delle entrate, comunicato, 12/7/2017

Fondo di garanzia PMI: nuove modalità di accesso

È stato pubblicato sulla G.U. n. 157 del 7 luglio 2017 il decreto 6 marzo 2017 del Ministero dello sviluppo economico, con le nuove modalità di valutazione delle imprese ai fini dell'accesso al Fondo di garanzia per le piccole e medie imprese e articolazione delle misure di garanzia.

Ministero dello sviluppo economico, decreto, 6/3/2017, G.U., 7/7/2017, n. 157

Rottamazione cartelle: pagamenti col servizio ContiTu

L'Agenzia delle entrate-Riscossione ha reso disponibile il nuovo servizio ContiTu, che consente di pagare in via agevolata soltanto alcuni degli avvisi/cartelle contenuti nella "Comunicazione delle somme dovute" ricevuta e, quindi, di stampare i relativi bollettini Rav.

Per i restanti debiti riportati nella suddetta "Comunicazione", la definizione agevolata non produrrà effetti e l'Agente della riscossione dovrà riprendere le azioni di recupero.

Agenzia delle entrate-Riscossione, sito

APE sociale: pubblicate le Faq

L'Inps, in data 12 luglio 2017, ha reso noto che sono state pubblicate le Faq sull'APE sociale, relative a quesiti di carattere generale e alla presentazione, all'istruttoria e al monitoraggio delle domande.

Faq APE sociale

Lavoratori precoci e APE sociale: ulteriori chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 2884 dell'11 luglio 2017, ha fornito ulteriori chiarimenti in relazione al beneficio della riduzione del requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato, per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia, e i superstiti per i lavoratori dipendenti e autonomi e all'indennità APE sociale, prevista per determinate categorie di soggetti, fino al compimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia, a integrazione delle circolari n. 99/2017 e n. 100/2017. In particolare, l'Istituto:

- ha precisato i criteri di valutazione dello stato di disoccupazione;
- ha previsto la possibilità di integrare le domande in un secondo tempo, inserendo documenti richiesti dalla normativa senza, per questo, modificare il numero di protocollo, la data e l'ora di ricezione rilasciati al momento dell'invio, a condizione che l'integrazione venga comunque effettuata dal richiedente entro e non oltre i termini tassativi fissati dai D.P.C.M.;
- ha offerto indicazioni operative alla categoria degli operai dell'edilizia per far fronte all'irreperibilità del datore di lavoro, che determina l'impossibilità a presentare alcuni documenti necessari per accedere al beneficio per i lavoratori precoci.

Inps, messaggio, 11/7/2017, n. 2884

APE sociale e lavoratori precoci sotto la lente della Fondazione studi

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con circolare n. 6 del 19 giugno 2017, ha analizzato le caratteristiche e i nodi critici dell'APE sociale, indicando i requisiti contributivi necessari per accedere, considerando l'anzianità assicurativa accantonata presso le Gestioni Inps, senza tenere conto della contribuzione vantata nelle Casse professionali per iscritti ad albo (a differenza di quan-

to chiarito per i c.d. lavoratori precoci) o la contribuzione estera. Viene investigata anche la natura fiscale dell'indennità e sono riassunti tempi e documenti necessari per accedere all'APE sociale e alla nuova pensione anticipata per i lavoratori precoci.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, circolare, 19/6/2017, n. 6

APE sociale: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 100 del 16 giugno 2017, ha fornito istruzioni in merito all'applicazione della c.d. APE sociale, che ha previsto in via sperimentale, dal 1° maggio 2017 al 31 dicembre 2018, per determinate categorie di soggetti in particolari condizioni, la possibilità di beneficiare, a domanda, e in presenza di determinati requisiti anagrafici e contributivi, di un'indennità fino al compimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia.

Inps, circolare, 16/6/2017, n. 100

Istanze per indennità APE Sociale: le istruzioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 2464 del 15 giugno 2017, ha fornito indicazioni in merito alla presentazione delle domande di indennità c.d. APE Sociale per il beneficio della riduzione del requisito di accesso al pensionamento anticipato, di cui all'articolo 1, commi da 179 a 186 e da 199 a 205, L. 232/2016.

L'Istituto ha chiarito che potrà prendere in considerazione le domande presentate successivamente all'entrata in vigore dei decreti attuativi; pertanto eventuali istanze già pervenute alle Sedi territoriali, indipendentemente dal canale e dalla modalità utilizzata dal richiedente, non potranno essere prese in considerazione e gli interessati dovranno presentare domanda dall'entrata in vigore dei decreti.

La presentazione della domanda dovrà essere effettuata esclusivamente in via telematica, secondo le modalità che l'Inps comunicherà nell'apposita circolare applicativa.

Inps, messaggio, 15/6/2017, n. 2464

Lavoratori precoci: le indicazioni Inps

L'Inps, con circolare n. 99 del 16 giugno 2017, ha offerto istruzioni in merito alla riduzione del requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato, con effetto dal 1° maggio 2017, per gli iscritti all'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti per i lavoratori dipendenti e autonomi e delle forme di essa sostitutive ed esclusive, che si trovino in particolari condizioni.

Inps, circolare, 16/6/2017, n. 99

Lavoratori precoci: in G.U. il regolamento attuativo

È stato pubblicato sulla G.U. n. 138 del 16 giugno 2017 il D.P.C.M. 23 maggio 2017, n. 87, recante il regolamento di attuazione dell'articolo 1, commi da 199 a 205, L. 232/2016, in materia di riduzione del requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato per i lavoratori c.d. precoci, in vigore dal 17 giugno 2017.

D.P.C.M. 23/5/2017, n. 87, G.U., 16/6/2017, n. 138

Regime sanzionatorio Inps in caso di omissione e denunce tardive

L'Inps, con circolare n. 106 del 5 luglio 2017, ha riepilogato gli elementi caratterizzanti omissione, infedeltà delle denunce obbligatorie e loro tardiva presentazione, e i casi in cui si configura la fattispecie dell'evasione contributiva di cui all'articolo 116, comma 8, lettera b), L. 388/2000.

Inps, circolare, 5/7/2017, n. 106

Trasmissione fatture telematiche: ulteriori chiarimenti

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 87/E del 5 luglio 2017, ha risposto ad alcuni quesiti pervenuti dai Dottori commercialisti ed esperti contabili, Assosoftware e altre associazioni di categoria, in tema di trasmissione telematica dei dati delle fatture emesse e ricevute.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 5/7/2017, n. 87/E

Apertura posizione assicurativa navi con passavanti provvisorio

L'Inail, con istruzione operativa del 5 luglio 2017, ha reso noto che è disponibile nei servizi on line la funzionalità che consente l'apertura di posizione assicurativa per navi abilitate alla navigazione tramite rilascio del passavanti provvisorio, ovvero navi per le quali è stata richiesta l'iscrizione a uno dei registri previsti per la navigazione, ma tale iscrizione non è stata ancora perfezionata dall'Autorità marittima con la comunicazione del relativo numero. Nei Servizi online, nella maschera di inserimento dati della nuova PAN di tipo nave, è stata, quindi, prevista la possibilità di aggiungere il flag "Passavanti provvisorio". L'opzione è prevista esclusivamente in caso di navi di nuova costruzione o provenienti da registro straniero 1, per le quali l'Autorità marittima competente ha autorizzato la navigazione nelle more della conclusione del procedimento di iscrizione delle stesse nel registro di appartenenza.

Inail, istruzione operativa, 5/7/2017

Incentivo Occupazione Sud: DID all'Anpal tramite Numero unico del lavoro

L'Anpal, con notizia del 4 luglio 2017, ha comunicato che, in riferimento alle istanze presentate all'Inps per la fruizione dell'Incentivo Occupazione Sud e per le quali l'Istituto ha restituito come esito "KO temporaneo" per assenza di una DID validamente rilasciata, allo scopo di evitare ritardi nella fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro che siano in possesso della copia della dichiarazione di immediata disponibilità del lavoratore interessato potranno contattare il Numero unico per il lavoro istituito dall'Agenzia (tel. 800.00.00.39, casella di posta elettronica info@anpal.gov.it) per inviare copia della documentazione.

L'Anpal precisa che, per una più efficace gestione dei flussi informativi da parte del Numero unico per il lavoro, la comunicazione dovrà riportare il seguente oggetto: INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD – CF DEL LAVORATORE – CONFERMA DID.

Anpal, notizia, 4/7/2017

Autotrasporto: confermate le agevolazioni fiscali 2017

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 4 luglio 2017, ha confermato, per l'anno 2017, sulla base delle risorse disponibili, le misure agevolative a favore degli autotrasportatori.

Per i trasporti effettuati personalmente dall'imprenditore oltre il Comune in cui ha sede l'impresa (autotrasporto merci per conto di terzi) è prevista una deduzione forfetaria di spese non documentate, per il periodo d'imposta 2016, nella misura di 51 euro. La deduzione spetta anche per i trasporti effettuati personalmente dall'imprenditore all'interno del Comune in cui ha sede l'impresa, per un importo pari al 35% di quello riconosciuto per i medesimi trasporti oltre il territorio comunale.

Le imprese di autotrasporto merci – conto terzi e conto proprio – possono inoltre recuperare, nel 2017, fino a un massimo di 300 euro per ciascun veicolo (tramite compensazione in F24 con codice tributo "6793") le somme versate nel 2016 come contributo al Servizio sanitario nazionale sui premi di assicurazione per la responsabilità civile, per i danni derivanti dalla circolazione dei veicoli a motore adibiti a trasporto merci di massa complessiva a pieno carico non inferiore a 11,5 tonnellate. Anche quest'anno, per la compensazione in F24, si utilizza il codice tributo "6793".

Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 4/7/2017

Enbas: istituita la causale contributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 85/E del 3 luglio 2017, ha istituito la causale contributo "ENB1" per la riscossione, tramite modello F24, dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente nazionale bilaterale per l'ambiente e per la sicurezza Enbas.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 3/7/2017, n. 85/E

Sisma centro Italia e calamità: codici tributo per finanziamenti agevolati

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 84/E del 3 luglio 2017, ha istituito i codici tributo per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, dei crediti d'imposta per l'accesso ai finanziamenti agevolati, per far fronte a diverse tipologie di interventi e di danno, in relazione agli eventi sismici avvenuti nel centro Italia e a eventi calamitosi.

Per consentire l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, dei suddetti crediti d'imposta, sono istituiti:

- il codice tributo "6878", denominato "Credito di imposta per il recupero da parte dei soggetti finanziatori della rata di finanziamento agevolato – sisma centro Italia – art. 5, comma 5, d.l. 17 ottobre 2016, n. 189";
- il codice tributo "6879", denominato "Credito di imposta per il recupero da parte dei soggetti finanziatori della rata di finanziamento agevolato – eventi calamitosi – art. 1, comma 424, legge 28 dicembre 2015, n. 208.

La risoluzione puntualizza che, a decorrere dal 20 luglio 2017, è soppresso il codice tributo "5060", denominato "Restituzione da parte dei soggetti finanziatori, importi residui del c/ vincolato a seguito di revoca totale o parziale ovvero di altre cause estinzione anticipata del finanziamento agevolato concesso in seguito agli eventi sismici del 6.04.2009 Abruzzo": per la restituzione delle suddette somme sono utilizzati i codici tributo "6820" e "6821".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 3/7/2017, n. 84/E

Lavoro occasionale: istituite le causali contributo

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 81/E del 3 luglio 2017, ha istituito le causali contributo per il versamento delle somme dovute per prestazioni di lavoro occasionale, da utilizzare nei modelli di pagamento "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 ELIDE) e "F24 Enti pubblici" (F24 EP):

- "LIFA" denominata "Finanziamento del Libretto Famiglia per l'accesso a prestazioni di lavoro occasionale – art. 54-bis D.L. n. 50/2017";
- "CLOC" denominata "Finanziamento del contratto di lavoro occasionale – art. 54-bis D.L. n. 50/2017".

Agenzia delle entrate, risoluzione, 3/7/2017, n. 81/E

Sisma centro Italia: estesa la sospensione degli adempimenti Inail

L'Inail, con circolare n. 24 del 3 luglio 2017, ha fornito le indicazioni operative riguardanti la sospensione degli adempimenti e dei versamenti dei premi assicurativi riguardanti i Comuni del centro Italia colpiti dal sisma del 18 gennaio 2017.

L'Istituto ha precisato che, per usufruire della sospensione, i soggetti operanti alla data del 18 gennaio 2017 nei Comuni indicati nell'allegato 2-bis al D.L. 8/2017 devono trasmettere via Pec alla Sede Inail competente apposita domanda, utilizzando il modulo disponibile all'allegato 1 della circolare in oggetto.

I soggetti beneficiari della sospensione che intendono effettuare i versamenti in forma rateale devono presentare apposita domanda alla Sede Inail competente, utilizzando il modulo di cui all'allegato 2, che sostituisce il modulo di rateazione allegato alla circolare n. 5/2017.

Inail, circolare, 3/7/2017, n. 24

Denunce malattia professionale e silicosi/asbestosi: modifica di applicativi e adempimenti

L'Inail, con avviso sul proprio sito del 20 giugno 2017, ha reso noto che dal 4 luglio 2017, a seguito dell'aggiornamento degli applicativi, l'invio degli adempimenti tramite file delle denunce di malattia professionale e silicosi/asbestosi subisce le seguenti modifiche:

- inserimento di nuovi campi da compilare obbligatoriamente in caso di contratto a tempo parziale;
- possibilità di denunciare le malattie professionali dei soggetti beneficiari di forme di integrazione e sostegno del reddito coinvolti in attività di volontariato a fini di utilità sociale in favore di Comuni o enti locali;
- eliminazione del blocco di propria lavorazione per delegati D.L.;
- possibilità di invio di più denunce di malattia professionale con uguale data di primo giorno di eventuale completa astensione associata al medesimo lavoratore.

I dettagli sugli aggiornamenti sono elencati nei file di cronologia delle versioni delle denunce disponibili, unitamente ai manuali utente aggiornati e alle specifiche tecniche, in: Atti e documenti > Moduli e modelli > Prestazioni > Denuncia malattia professionale.

Inail, avviso, 20/6/2017

Gestione diretta delle attività ex Ipsema: le indicazioni Inps

L'Inps, con circolare n. 105 del 3 luglio 2017, ha offerto istruzioni sui principali orientamenti assunti nell'ambito della gestione diretta delle attività ex Ipsema, in particolare sulle voci retributive valorizzabili ai fini del calcolo delle prestazioni a sostegno del reddito, con particolare riguardo alle prestazioni a tutela della malattia; sui rapporti tra prestazioni di malattia e percezione di trattamenti pensionistici; sulla gestione della fatturazione elettronica effettuata dal Ministero della salute e pervenuta nell'ambito dei flussi di gestione relativamente agli oneri a carico Inps, in presenza di visite mediche di controllo; sul rimborso delle spese di viaggio ai lavoratori marittimi sbarcati per malattia in Italia, costituenti voci di spesa non a carico Inps; sull'incompatibilità della temporanea inidoneità all'imbarco conseguente a malattia comune (Legge Focaccia) con lo svolgimento di attività lavorativa (che fornisca una fonte di sostentamento alternativa al lavoro marittimo, con la correlata tutela previdenziale ed assistenziale) nonché con la tutela dello stato di disoccupazione NASpI.

Inps, circolare, 3/7/2017, n. 105

Modalità di comunicazione dell'indirizzo Pec all'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 120768/2017, ha indicato le modalità di comunicazione, esclusivamente tramite i servizi telematici disponibili sul sito www.agenziaentrate.gov.it, dei dati relativi all'indirizzo di posta elettronica certificata per la notifica degli atti. Anche la variazione e la revoca dell'indirizzo Pec precedentemente trasmesso devono essere comunicate con modalità telematica.

L'indirizzo Pec comunicato può essere utilizzato dal 1° luglio 2017 dall'Agenzia delle entrate per la notificazione degli avvisi e degli altri atti che per legge devono essere notificati e dall'agente della riscossione per la notifica delle cartelle di pagamento e degli atti della procedura di riscossione coattiva mediante ruolo relativamente ai carichi ad esso affidati da tutti gli enti creditori, anche diversi dall'Agenzia delle entrate.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 28/6/2017, n. 120768

Bandi Isi e Isi Agricoltura: on line gli elenchi cronologici di domande e progetti ammessi

L'Inail, con comunicato del 26 giugno 2017, ha pubblicato gli elenchi cronologici regionali e pro-

vinciali comprensivi delle oltre 20.000 domande inoltrate in occasione del "click day" dello scorso 19 giugno per i bandi Isi e Isi Agricoltura, con l'indicazione di quelle collocate in posizione utile per l'accesso agli incentivi stanziati nel 2016.

Le imprese collocate in posizione utile per accedere al contributo dovranno far pervenire all'Istituto, entro e non oltre il termine di 30 giorni, decorrente dal giorno successivo a quello di perfezionamento della formale comunicazione degli elenchi cronologici, la copia della domanda telematica generata dal sistema insieme a tutta la documentazione indicata negli avvisi pubblici, che attesta il possesso dei requisiti di ammissione al finanziamento per la specifica tipologia di progetto. Una volta ricevuta la comunicazione dell'esito positivo della verifica da parte della sede Inail competente per territorio, i termini per la realizzazione e rendicontazione del progetto sono diversificati. I progetti finanziati attraverso il bando Isi e quelli sostenuti attraverso il bando Isi Agricoltura che prevedono il noleggio con patto di acquisto dovranno essere completati entro 12 mesi, mentre l'acquisto di trattori e/o mezzi agricoli o forestali in un'unica soluzione deve avvenire entro 180 giorni.

Inail, comunicato, 26/6/2017

Contratto di rete agricolo: chiarimenti sugli aspetti fiscali

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 75/E del 21 giugno 2017, ha offerto chiarimenti in ordine alla disciplina Iva e delle imposte dirette applicabili al contratto di rete agricolo.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 21/6/2017, n. 75/E

Aree di crisi industriale complessa: le istruzioni per le Regioni

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 13 del 27 giugno 2017, ha offerto le istruzioni operative cui le Regioni devono attenersi affinché i lavoratori che operano in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta, ai sensi dell'articolo 27, D.L. 83/2012, convertito, con modificazioni, dalla L. 134/2012, possano beneficiare del trattamento di mobilità in deroga.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 27/6/2017, n. 13

DID on line fino al 30 settembre 2017

L'Anpal, con notizia del 26 giugno 2017, ha reso noto che il termine del periodo transitorio per l'utilizzo della dichiarazione di immediata disponibilità (DID Online) sul portale Anpal, è prorogato al 30 settembre 2017.

Anpal, notizia, 26/6/2017

Classificazione gelaterie e pasticcerie: ulteriori indicazioni

L'Inps, con messaggio n. 2645 del 23 giugno 2017, ha offerto ulteriori chiarimenti in merito alla classificazione delle gelaterie e pasticcerie, integrando quanto disposto con circolare n. 56/2017.

L'Istituto precisa che, in via eccezionale, e in deroga al principio di carattere generale, all'impresa artigiana in possesso anche della licenza di Pubblico esercizio, all'ulteriore posizione contributiva nel settore Commercio dovrà essere attribuito il c.s.c. 70504, il codice Ateco2007 56.10.30 e il c.a. 9P, avente il significato di "contributo aggiuntivo malattia per i pubblici esercizi", anche in assenza del requisito di autonomia gestionale.

Inoltre, qualora le distinte attività di produzione e di vendita non abbiano i caratteri dell'autonomia, ovvero l'impresa artigiana non sia in possesso della licenza di pubblico esercizio, deve rimanere accesa o essere assegnata soltanto un'unica posizione contributiva nel settore artigianato.

L'Istituto precisa che eventuali variazioni d'inquadramento intervenute successivamente all'emanazione della circolare n. 56/2017 andranno rivedute alla luce delle indicazioni contenute nel messaggio in oggetto.

Inps, messaggio, 23/6/2017, n. 2645

Fondo di solidarietà personale credito: assegno emergenziale

L'Inps, con messaggio n. 2655 del 23 giugno 2017, ha offerto precisazioni in merito all'assegno emergenziale previsto dal Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito (articolo 12, comma 1, lettera a), D.I. 83486/2014), chiarendo che le domande di accesso alla prestazione potranno essere presentate, da parte dell'azienda, solo successivamente alla cessazione del rapporto di lavoro dei soggetti per i quali si richiede il trattamento integrativo. L'istruttoria delle domande sarà avviata soltanto a seguito della presentazione della domanda di disoccupazione da parte di ciascun lavoratore interessato.

Inoltre viene chiarito che il contributo dovuto da parte del datore di lavoro, pari alla metà della prestazione, comprensiva della contribuzione correlata, dovrà essere versato entro 30 giorni dalla comunicazione al datore di lavoro della delibera del Comitato amministratore di concessione dell'assegno emergenziale, contenente la quantificazione del contributo medesimo.

Inps, messaggio, 23/6/2017, n. 2655

Cumulo periodi assicurativi: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 103 del 23 giugno 2017, è intervenuto in tema di cumulo dei periodi assicurativi a seguito dell'entrata in vigore dell'articolo 24, D.L. 201/2011, fornendo l'aggiornamento delle istruzioni contenute nella circolare n. 116/2011 e chiarimenti su aspetti non trattati in precedenza.

Inps, circolare, 23/6/2017, n. 103

CGE: assegni familiari a lavoratori stranieri con permessi superiori a 6 mesi

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza C-449/2016 del 21 giugno 2017, ha affermato che, sulla base del principio di parità di trattamento, gli assegni familiari devono essere riconosciuti anche ai cittadini extracomunitari titolari di un permesso unico di soggiorno di durata superiore a 6 mesi.

CGE, sentenza, 21/6/2017, C-449/2016

Disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno

È stato pubblicato sulla G.U. n. 141 del 20 giugno 2017, il D.L. 20 giugno 2017, n. 91, contenente disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno.

Il D.L., in vigore dal 21 giugno 2017, prevede finanziamenti a favore dei giovani imprenditori nel Mezzogiorno, misure e interventi finanziari a favore dell'imprenditoria giovanile in agricoltura e di promozione delle filiere del Mezzogiorno, benefici fiscali e semplificazioni per le imprese, programmi per la riqualificazione e la ricollocazione di lavoratori coinvolti in situazioni di crisi aziendale o settoriale.

D.L. 20/6/2017, n. 91, G.U., 20/6/2017, n. 141

Senato, DdL 2853

Utilizzo telefono per finalità anche aziendali: trattamento fiscale spese rimborsate

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 74/E del 20 giugno 2017, ha chiarito che la parte di costo relativo al servizio di telefonia e al traffico dati che la società rimborsa al dipendente sulla base di un criterio forfetario, non supportato da elementi e parametri oggettivi (ad esempio numero e/o durata delle telefonate, etc.), nel silenzio del Legislatore al riguardo, concorra alla formazione del reddito di lavoro dipendente.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 20/6/2017, n. 74/E

Gestione Deleghe estesa alla gestione ex Enpals ante 2015

L'Inps, con messaggio n. 2537 del 19 giugno 2017, ha comunicato l'estensione dell'utilizzo dell'applicazione Gestione Deleghe, inizialmente attivata per l'acquisizione di deleghe esclusivamente sul-

le posizioni contributive afferenti all'area delle aziende con dipendenti, anche all'acquisizione delle deleghe riferite alla gestione ex Enpals ante 2015 (ovvero le posizioni contributive identificate da Codice Gruppo e Numero Attività). Pertanto:

- dal 4 luglio 2017 è stato chiuso il processo di richiesta deleghe ex Enpals che utilizza la funzione "Aggiungi/Modifica" disponibile sulla pagina di accesso agli applicativi EX ENPALS, raggiungibile dal menu di Servizi per le aziende ed i consulenti > Servizi Gestioni Sport e Spettacolo > Richiesta agibilità e denunce on line (ante 2015);
- dal 10 luglio 2017 la richiesta/modifica di deleghe riferite alla posizioni ex Enpals ante 2015 è attivata nell'ambito del processo di Gestione deleghe Inps.

Inps, messaggio, 19/6/2017, n. 2537

Start-up innovative: estensione utilizzo codici tributo modello F24

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 70/E del 16 giugno 2017, ha esteso i codici tributo "1540", "1541", "1542", "1543" e "1544", istituiti con la risoluzione n. 56/E/2016, per consentire il versamento delle somme connesse alla registrazione degli atti costitutivi delle start-up innovative, anche per il versamento delle somme dovute per la registrazione di atti modificativi degli atti costitutivi e degli statuti delle start-up innovative.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 16/6/2017, n. 70/E

Permessi disabili e congedi straordinari: procedura aggiornata per uniti civilmente e conviventi

L'Inps, con messaggio n. 2545 del 20 giugno 2017, ha comunicato di aver integrato:

- la procedura per l'acquisizione delle domande di permessi ex L. 104/1992 con la possibilità di acquisire le domande per assistenza alla parte di un'unione civile o ai conviventi di fatto con disabilità in situazione di gravità;
- la procedura per l'acquisizione delle domande di congedo straordinario con la possibilità di assistenza alla parte di un'unione civile con disabilità in situazione di gravità.

Inps, messaggio, 20/6/2017, n. 2545

Dichiarazione contributiva trimestrale Previndai: nuovo campo "Premio Prod. ex L. 232/2016"

Previndai, con comunicato del 19 giugno 2017, ha reso noto che è stato introdotto, nel modello 050 di dichiarazione contributiva trimestrale, il nuovo campo "Premio Prod. Ex L. 232/2016" per registrare gli importi contributivi relativi ai premi di produttività di cui all'articolo 1, comma 160, L. 232/2016, e modifiche successive.

Previndai, comunicato, 19/6/2017

Fondo di solidarietà bilaterale ormeggiatori e barcaioli: istanza di assegno ordinario

L'Inps, con messaggio n. 2536 del 19 giugno 2017, ha indicato le modalità di presentazione della domanda di assegno ordinario al Fondo di solidarietà bilaterale ormeggiatori e barcaioli dei porti italiani.

Inps, messaggio, 19/6/2017, n. 2536

Incentivi contributivi per assunzione di apprendisti

L'Inps, con messaggio n. 2499 del 16 giugno 2017, ha offerto le istruzioni operative per ottenere gli incentivi contributivi ex articolo 32, D.Lgs. 150/2015, per l'assunzione di lavoratori in apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Inps, messaggio, 16/6/2017, n. 2499

Fondo Gas: ripartizione contributo straordinario di finanziamento

L'Inps, con messaggio n. 2498 del 16 giugno 2017, ha indicato i criteri per la ripartizione del contributo straordinario di finanziamento della gestione ad esaurimento per il Fondo integrativo dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e superstiti previsto per il personale dipendente dalle aziende private del gas (Fondo Gas).

L'Istituto detterà, con apposita circolare, le istruzioni operative per il versamento del predetto contributo e lo svolgimento degli adempimenti informativi da parte dei datori di lavoro interessati.

Inps, messaggio, 16/6/2017, n. 2498

Fondo di solidarietà per il personale del credito

È stato pubblicato sulla G.U. 136 del 14 giugno 2017, il decreto 3 aprile 2017 dei Ministeri del lavoro e dell'economia, riguardante il Fondo di solidarietà per la riconversione e riqualificazione professionale, per il sostegno dell'occupazione e del reddito del personale del credito e Fondo di solidarietà per il sostegno dell'occupabilità, dell'occupazione e del reddito del personale del credito cooperativo.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, decreto, 3/4/2017, G.U. 14/6/2017, n. 136

Lavori sotto tensione: pubblicato il decreto rettificato

In data 21 giugno 2017 il Ministero del lavoro ha nuovamente pubblicato il decreto direttoriale n. 46 del 1° giugno 2017, a seguito della rettifica dell'elenco allegato che, per errore materiale, non riportava per la società e-Distribuzione S.p.A. l'indicazione dell'abilitazione a eseguire le attività di sperimentazione di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), D.M. 4 febbraio 2011.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero della salute, D.D. 1/6/2017, n. 46

Riconosciuta la rilevanza nazionale della Fapi

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 110455 del 12 giugno 2017, ha riconosciuto la rilevanza nazionale alla Federazione artigiani pensionati delle piccole e medie imprese del commercio, dell'artigianato, dell'agricoltura, del turismo e dei servizi (Fapi), ai sensi dell'articolo 32, comma 1, lettera b), D.Lgs. 241/1997. Pertanto le strutture facenti capo alla Fapi possono costituire centri di assistenza fiscale alle imprese.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 12/6/2017, n. 110455

Incoerenza dichiarazioni 730/2017: modalità di individuazione e di cooperazione

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 108815 del 9 giugno 2017, ha indicato i criteri per l'individuazione degli elementi di incoerenza delle dichiarazioni dei redditi modello 730/2017 con esito a rimborso e delle modalità di cooperazione finalizzata ai controlli preventivi, come previsto dall'articolo 5, comma 3-bis, D.Lgs. 175/2014.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 9/6/2017, n. 108815

730/2017: tassazione premi in forma di benefit in assenza dei requisiti

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 67/E del 9 giugno 2017, ha indicato le modalità di compilazione del modello 730 in caso di tassazione delle somme per premi di risultato percepite sotto forma di benefit in assenza dei requisiti previsti per accedere al regime agevolato.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 9/6/2017, n. 67/E

770/2017: aggiornati software di compilazione e controllo

L'Agenzia delle entrate, in data 8 giugno 2017, ha aggiornato i software di compilazione (versione

1.1.0) e di controllo (versione 1.1.0) del modello 770/2017.

Agenzia delle entrate, sito

Ratificata la convenzione Italia-Romania contro le doppie imposizioni

È stata pubblicata sulla G.U. n. 132 del 9 giugno 2017 la legge 16 maggio 2017, n. 78, di ratifica ed esecuzione della convenzione tra la Repubblica italiana e la Romania per evitare le doppie imposizioni in materia di imposte sul reddito e per prevenire le evasioni fiscali, con Protocollo aggiuntivo, fatta a Riga il 25 aprile 2015.

L. 16/5/2017, n. 78, G.U. 9/6/2017, n. 132

UniEmens: istituiti nuovi codici contratto per i settori pesca e agricoltura

L'Inps, con messaggio n. 2357 dell'8 giugno 2017, ha istituito, con decorrenza dal periodo di paga giugno 2017, nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> del flusso di denuncia UniEmens.

Inps, messaggio, 8/6/2017, n. 2357

Fondo vittime amianto: quota percentuale di accesso alle prestazioni 2016 e 2017

L'Inail, con determina del Presidente n. 272 del 12 giugno 2017, ha fissato la quota percentuale di accesso alle prestazioni del Fondo vittime amianto di cui alla L. 208/2015, articolo 1, comma 278, e al D.M. 27 ottobre 2016, sia per l'anno 2016, sia per l'anno 2017, nella misura pari al 100% dell'importo spettante agli eredi come liquidato in sentenza.

Inail, determina del Presidente, 12/6/2017, n. 272

Cigd 2017: i chiarimenti Inps

L'Inps, con messaggio n. 2303 del 5 giugno 2017, ha fornito chiarimenti in ordine alla circolare n. 34 del 4 novembre 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, recepita dall'Istituto con la circolare n. 217 del 13 dicembre 2016, dove è stata prevista la possibilità per le Regioni e Province autonome, di utilizzare le risorse destinate alla decretazione in deroga fino al 50% delle risorse ad esse attribuite, per le concessione di ammortizzatori in deroga anche con decorrenza successiva al 31 dicembre 2016, *"purché consecutivi alla fruizione di precedenti interventi ordinari scaduti dopo tale data e purché i provvedimenti autorizzatori siano adottati entro e non oltre il 31 dicembre 2016"*.

Le prestazioni di integrazione al reddito in costanza di rapporto di lavoro garantite dai Contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, L. 236/1993 sono da annoverare tra gli ammortizzatori sociali ordinari e, conseguentemente, le Regioni e le Province autonome possono decretare cassa integrazione in deroga per l'annualità 2017, in continuità con le prestazioni erogate dai sopradetti Contratti.

Al riguardo si sottolinea che, al fine di consentire la verifica del requisito della continuità, il datore di lavoro dovrà fornire all'Istituto un'apposita dichiarazione di responsabilità in ordine all'avvenuta fruizione delle prestazioni garantite dai Contratti di solidarietà di cui all'articolo 5, L. n. 236/1993, con la specifica della data di fine intervento.

Conseguentemente, una volta acquisita tale dichiarazione e verificato il rispetto del disposto normativo, la sede territoriale che ha in carico l'autorizzazione della domanda provvederà a chiederne lo sblocco.

Inps, messaggio 5/6/2017, n. 2303

L'Inps detta le istruzioni per le prestazioni occasionali

Inps, circolare, 5/7/2017, n. 107

L'Inps, con circolare n. 107 del 5 luglio 2017, ha offerto gli attesi chiarimenti in tema di lavoro occasionale, introdotto dall'articolo 54-bis, D.L. 50/2017, soffermandosi in particolare sul Libretto famiglia, necessario per il lavoro occasionale svolto per conto di persone fisiche (non imprese), e il Contratto di prestazione occasionale, finalizzato alle imprese.

Il testo della circolare n. 107/2017

Inps, circolare, 5 luglio 2017, n. 107

Oggetto: Lavoro occasionale. Articolo 54 bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto dalla Legge di conversione 21 Giugno 2017, n. 96. Libretto Famiglia e Contratto di Prestazione Occasionale.

1. Quadro normativo.

L'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017 (G.U. n. 144 del 23 giugno 2017) ha disciplinato compiutamente le prestazioni di lavoro occasionali.

La disposizione normativa consente la possibilità per i datori di lavoro di acquisire prestazioni di lavoro occasionali, nei limiti previsti dalla norma, secondo due distinte modalità di utilizzo: il Libretto Famiglia (di seguito, anche "LF") e il Contratto di prestazione occasionale (di seguito, anche "Cpo"). Dette tipologie di contratto di lavoro, ognuna delle quali si riferisce a diverse categorie di datori di lavoro, presenta profili di specificità in relazione all'oggetto della prestazione, alla misura minima dei compensi e dei connessi diritti di contribuzione sociale obbligatoria, nonché alle modalità di assolvimento degli adempimenti informativi verso l'Istituto.

2. Le prestazioni di lavoro occasionali.

Sulla base delle previsioni del comma 1, dell'art. 54-bis, del citato d.l. n. 50/2017, per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma - Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale - e dei seguenti limiti economici, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

- a) per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. a);
- b) per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. b);
- c) per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro - art. 54-bis, comma 1, lett. c).

Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori - lettera b) - la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;

- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Pertanto, i limiti di compenso complessivo, di cui alle lettere a) e c) del comma 1, riferiti a ciascun singolo prestatore, sono sempre da considerare nel loro valore nominale. Diversamente, un singolo utilizzatore, ai fini del rispetto del limite economico di cui alla lettera b) del comma 1, potrà computare nella misura del 75% i compensi erogati a favore dei lavoratori appartenenti alle categorie sopra indicate.

Nel caso di prestatori percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), e di altre prestazioni di sostegno del reddito, comprese le prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà, l'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali rese dal prestatore.

Sulla base delle disposizioni recate dal comma 4, dell'art. 54-bis, del decreto legge in oggetto, i compensi percepiti dal prestatore non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Gli stessi sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

È, inoltre, previsto, al comma 20, dell'art. 54-bis, un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile. Per il settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo dei compensi di € 2.500,00 (per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori) e la retribuzione individuata ai sensi del comma 16 del citato art. 54-bis (vedi paragrafo 6.5).

Non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa. Analogamente opera nel caso in cui l'utilizzatore abbia avuto con il prestatore, entro i sei mesi precedenti la prevista prestazione di lavoro occasionale, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa (art. 54-bis, comma 5).

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (art. 54-bis, comma 3).

L'erogazione del compenso al lavoratore avviene, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a cura dell'Istituto. In particolare, l'Istituto provvede a conteggiare tutti i compensi relativi a prestazioni di lavoro occasionale (LF e Cpo) rese nell'ambito del mese e ad erogarli, nel loro importo totale, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario fornito dal prestatore all'atto della registrazione o a seguito di successive variazioni dei dati anagrafici ovvero, in mancanza dell'indicazione dei dati bancari, attraverso bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso uno degli uffici territoriali della rete di Poste Italiane S.p.A..

La gestione delle prestazioni occasionali, ivi inclusa l'erogazione del compenso ai prestatori, è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'INPS, fruibile attraverso l'accesso al sito internet dell'Istituto - www.inps.it - al seguente servizio: Prestazioni Occasionali.

Gli adempimenti di registrazione, da parte degli utilizzatori e dei prestatori (v. par. 4), nonché di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa (v. par. 5.2 e 6.3) possono essere svolti:

- direttamente dall'utilizzatore/prestatore, attraverso l'accesso alla citata piattaforma telematica con l'utilizzo delle proprie credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);
- avvalendosi dei servizi di contact center INPS, che gestiranno, per conto dell'utente (utilizzatore/prestatore), lo svolgimento delle attività di registrazione e/o degli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso, è preliminarmente necessario che l'utente risulti in possesso delle credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID - Sistema Pubblico di

Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi).

Le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere altresì svolte:

1. dagli intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12;
2. dagli enti di patronato di cui alla 30 marzo 2001, n. 152, esclusivamente per i seguenti servizi:
 - registrazione del prestatore;
 - tutti gli adempimenti relativi all'utilizzo del Libretto Famiglia da parte dell'utilizzatore e del prestatore.

Gli sviluppi della piattaforma informatica preordinati a consentire l'operatività di intermediari e patronati saranno resi disponibili entro il mese di luglio 2017.

3. Le assicurazioni sociali obbligatorie.

Il prestatore ha diritto all'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, con iscrizione alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali disciplinata dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

Gli oneri relativi all'assicurazione per l'invalidità vecchiaia e superstiti (ivs) e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono interamente a carico dell'utilizzatore e sono stabiliti nelle misure di seguito indicate, con riguardo al Libretto Famiglia (par. 5.1) e al Contratto di prestazione occasionale (par. 6.1).

L'Istituto provvede all'accreditamento alla Gestione Separata dei contributi previdenziali sulla posizione assicurativa del prestatore contestualmente all'erogazione del compenso nei confronti del prestatore medesimo.

Il trasferimento all'INAIL dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionali del periodo rendicontato, avverrà due volte l'anno sulla base di modalità concordate fra l'INPS e l'INAIL.

4. Preventiva registrazione sul sito Inps di utilizzatori e prestatori.

Ai fini dell'accesso alle prestazioni del LF e del Cpo, prestatori e utilizzatori devono, utilizzando l'apposita piattaforma telematica predisposta dall'Istituto, registrarsi preventivamente al seguente servizio: [www.inps.it/ Prestazioni Occasionali](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionali).

Al momento della registrazione gli utilizzatori dovranno scegliere se accedere al Libretto Famiglia o al Contratto per prestazioni occasionali. Nel caso scelgano il Contratto di prestazione occasionale, sono previsti tre distinte opzioni:

- per le Pubbliche Amministrazioni; - per le imprese agricole;
- per gli altri utilizzatori.

All'atto della registrazione, gli utilizzatori e i prestatori forniranno le informazioni identificative necessarie per la gestione del rapporto di lavoro e dei connessi adempimenti contributivi.

I prestatori di lavoro dovranno, inoltre, indicare l'Iban del conto corrente bancario/postale, libretto postale ovvero della carta di credito, sul quale l'Istituto provvederà, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, ad erogare il compenso pattuito. Si fa presente che deve trattarsi di conto corrente o libretto postale intestato o cointestato al prestatore ovvero di carta di credito dotata di Iban e intestata al prestatore medesimo.

Considerato che le somme accreditate sul conto corrente del prestatore non hanno natura di prestazioni previdenziali a carico dell'Istituto, bensì costituiscono il compenso per la prestazione di lavoro occasionale svolta, allo scopo di agevolare gli adempimenti a carico del prestatore, non è richiesta la consegna, presso le sedi territoriali dell'Istituto, delle attestazioni previste allo scopo di ridurre il rischio di frodi ai danni dell'Istituto (es. mod. SR163, ecc.).

Al riguardo, si sottolinea che, in ragione della semplificazione adottata, l'Istituto non ha contezza in ordine alla corrispondenza dei dati bancari/postali a estremi di conto corrente effettivamente intestato/cointestato al prestatore. Pertanto, il prestatore è tenuto a porre particolare attenzione nella

registrazione dei dati relativi all'Iban del proprio conto corrente o della propria carta di credito, anche accedendo, una volta effettuata la registrazione ai report esposti dalla procedura informatica contenenti, oltre agli altri dati identificativi, il numero di Iban presso cui sarà accreditato il compenso relativo alle prestazioni occasionali svolte, anche rivolgendosi al proprio Istituto di credito o ufficio postale ovvero alla società emittente la carta di credito dotata di Iban, e, in caso di errore, ad effettuare tempestivamente la variazione delle informazioni utilizzando la procedura di registrazione messa a disposizione dall'Istituto.

In caso di errata compilazione dei dati relativi all'Iban, l'INPS è esente da ogni forma di responsabilità in caso di erogazione del compenso a beneficiari diversi dal prestatore.

In caso di mancata indicazione dell'Iban, l'INPS provvede ad erogare il compenso mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste Italiane S.p.A.. In tal caso, gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato, allo stato pari a € 2,60, sono a carico del prestatore e verranno trattenuti, da parte dell'Istituto, sul compenso spettante al prestatore.

Poste Italiane trasmette al prestatore una comunicazione con la quale si rappresenta la disponibilità delle somme entro il 15 del mese riscuotibili presso qualsiasi ufficio postale previa esibizione di documento di identità e della medesima comunicazione.

Si raccomanda al prestatore di indicare esattamente in fase di registrazione anagrafica il proprio domicilio se diverso dalla residenza, per consentire il recapito della comunicazione della disponibilità del bonifico domiciliato.

5. Libretto Famiglia.

5.1 Regime generale.

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite Libretto Famiglia (LF) soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.

Mediante il Libretto Famiglia l'utilizzatore può remunerare esclusivamente le prestazioni di lavoro occasionali rese in suo favore per:

- a) lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- b) assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- c) insegnamento privato supplementare.

Il Libretto Famiglia è composto da titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10,00 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad un'ora. Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

- € 8,00 per il compenso a favore del prestatore;
- € 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata INPS;
- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

5.2. Comunicazioni dell'utilizzatore del Libretto Famiglia.

Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore tramite la piattaforma telematica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS è tenuto a comunicare: i dati identificativi del prestatore; il luogo di svolgimento della prestazione; il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione; la durata della prestazione; l'ambito di svolgimento della prestazione; altre informazioni per la gestione del rapporto.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.

Nel caso in cui il prestatore, all'atto dello svolgimento della prestazione lavorativa, rientri in una delle categorie previste dall'art. 54-bis, comma 8, del d.l. n. 50/2017 - titolare di pensione di vecchiaia o di invalidità; studente regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università, con meno di venticinque

anni di età; persona disoccupata, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; percettore di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito – l'utilizzatore, nell'ambito della predetta comunicazione, ne fornisce apposita dichiarazione.

Allo scopo di favorire la trasparenza dei processi di informazione che afferiscono allo svolgimento della prestazione di lavoro occasionale, contestualmente alla trasmissione della comunicazione da parte dell'utilizzatore, il prestatore riceve notifica, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS, dell'avvenuta comunicazione della prestazione lavorativa, da parte dell'utilizzatore, e dei relativi termini di svolgimento.

6. Contratto di prestazione occasionale.

6.1. Regime generale.

Il Contratto di prestazione occasionale (Cpo) è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità.

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale (Cpo), nel rispetto dei limiti economici di cui al comma 1 dell'articolo 54-bis citato (cfr. par. 2) e degli ulteriori vincoli di seguito evidenziati, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, con specifiche regolamentazioni valide per la pubblica amministrazione e per le imprese del settore agricolo.

La misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo, stabilito dalla legge in € 9,00 per ogni ora di prestazione lavorativa. Inoltre, l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a € 36,00, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della predetta misura minima di retribuzione oraria, stabilita dalla legge in € 9,00.

Al compenso spettante al prestatore, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore:

- contribuzione ivs alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,0 %;
- premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5 %.

In relazione al compenso minimo orario di € 9,00, la misura dei predetti oneri è pari a € 2,97 (INPS ivs), € 0,32 (INAIL).

Sui versamenti complessivi effettuati dall'utilizzatore sono dovuti gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0 %.

Ai fini della individuazione del costo complessivo sostenuto dall'utilizzatore, gli importi relativi ai predetti oneri contributivi e di gestione si sommano alla misura del compenso.

6.2. Limiti all'utilizzo.

Il ricorso al contratto di prestazione occasionale è delimitato da ulteriori limiti rispetto a quelli generali già descritti al paragrafo 2.

In particolare, non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Al riguardo, allo scopo di semplificare gli adempimenti da parte degli utilizzatori e di favorire lo svolgimento delle attività di controllo preventivo automatizzato da parte dell'Istituto, il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Ad esempio, se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2017, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2016 (ottavo mese precedente) ad aprile 2017 (terzo mese precedente).

Ai fini del predetto calcolo del numero dei lavoratori a tempo indeterminato, si applicano le regole

dettate per la valorizzazione dell'elemento <ForzaAziendale> nella dichiarazione contributiva UniE-mens, limitate ai lavoratori subordinati a tempo indeterminato, nel cui novero rientrano anche gli apprendisti a tempo indeterminato.

In particolare, ai fini del computo di cui si tratta, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9 del d.lgs n. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18 del citato d.lgs n. 81/2015.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

Nella prima fase di avvio dell'operatività delle prestazioni di lavoro occasionale, il requisito dimensionale stabilito dalla legge (non oltre cinque dipendenti a tempo indeterminato) sarà autocertificato dall'utilizzatore attraverso la piattaforma telematica.

È, altresì, vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali:

- a) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere (CCS = 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13.04, 4.13.05, 1.02.xx, 1.11.xx, 4.02.xx, 4.11.xx);
- b) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- c) in agricoltura, salvo quanto previsto al paragrafo 6.5.

6.3. Comunicazioni relative al Contratto di prestazione occasionale.

Allo scopo di semplificare gli adempimenti informativi del Contratto di prestazione occasionale, salvaguardando l'esigenza di disporre delle informazioni afferenti l'attività lavorativa prima del suo svolgimento, il Legislatore ha inteso integrare nell'ambito di un'unica comunicazione gli obblighi di informazione preventiva e di rendicontazione della prestazione lavorativa.

A tal fine, almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, è tenuto a fornire le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa; - il settore di impiego del prestatore;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, con l'indicazione giornaliera delle prestazioni.

Nel caso in cui il prestatore, all'atto dello svolgimento della prestazione lavorativa, rientri in una delle categorie previste dall'art. 54-bis, comma 8, del d.l. n. 50/2017 - titolare di pensione di vecchiaia o di invalidità; studente regolarmente iscritto a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università, con meno di venticinque anni di età; persona disoccupata, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; percettore di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito - l'utilizzatore, nell'ambito della predetta comunicazione, ne fornisce apposita dichiarazione.

Trattandosi di comunicazione da fornire prima dello svolgimento della prestazione lavorativa, laddove, per evenienza di carattere straordinario (per es., indisponibilità sopravvenuta del prestatore), la prestazione medesima non dovesse essere resa, l'utilizzatore effettua, sempre avvalendosi

della procedura telematica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata, purché ciò avvenga entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione. Si sottolinea che detto termine si riferisce alla data di svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera.

Una volta decorso il terzo giorno successivo a quello previsto per lo svolgimento della prestazione, l'INPS procede pertanto ad integrare il compenso pattuito dalle parti nell'ambito del primo prospetto paga da formare, nonché a valorizzare la posizione assicurativa del lavoratore ai fini ivs e INAIL, trattenendo altresì le somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali.

Allo scopo di favorire l'approntamento di ogni forma di tutela nei confronti del lavoratore, la piattaforma telematica INPS supporta:

- a) l'invio al prestatore, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS, della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore preventivamente allo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'indicazione dei termini generali della medesima;
- b) l'invio al prestatore, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) e MyINPS, della eventuale comunicazione di revoca della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore in caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa. In tal caso, qualora la comunicazione di revoca sia stata resa a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente svolta, il lavoratore, sempre entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione, il prestatore, avvalendosi della procedura telematica INPS, può comunicare l'avvenuto svolgimento della prestazione, con il conseguente diritto all'accredito del compenso ed alla valorizzazione della posizione assicurativa;
- c) la conferma, da parte del prestatore o dell'utilizzatore, dell'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, che potrà essere effettuata al termine della prestazione giornaliera medesima attraverso le funzionalità della procedura telematica INPS. Una volta comunicato l'avvenuto svolgimento della prestazione, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione di revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa. La conferma dell'avvenuto svolgimento sarà disponibile finché la prestazione diventa irrevocabile (entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione). Trascorso tale termine la conferma non è più disponibile.

Si evidenzia che l'Istituto, anche in raccordo con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, porrà in essere controlli automatici sulle revoche delle comunicazioni di prestazioni inserite in procedura, sulla base di indicatori di rischio calcolati in funzione della frequenza di ricorso alla revoca della dichiarazione da parte dell'utilizzatore. A fronte di una prestazione di lavoro che risulti effettivamente svolta, l'avvenuta revoca della dichiarazione preventiva da parte dell'utilizzatore determina l'applicazione delle sanzioni in materia di lavoro nero.

6.4. Il regime per le pubbliche amministrazioni.

Le Pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20, dell'art. 54-bis, del d.lgs. n. 50/2017 (cfr. par. 9), del citato articolo 54-bis, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
- b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Alle Pubbliche amministrazioni non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

6.5. Il regime per l'agricoltura.

Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di cinque dipendenti, il comma 14, lettera b), prevede la possibilità di ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI o SIA, che costituisce la prestazione di sostegno all'inclusione attualmente vigente e destinata ad essere sostituita dal REI), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, laddove prevista, gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali di cui al presente articolo.

I suddetti lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD di più recente pubblicazione.

Nel settore agricolo il compenso minimo orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In particolare, sono previsti tre importi orari differenti, a seconda dell'Area di appartenenza del lavoratore. Più precisamente, la misura della retribuzione oraria minima stabilita dal CCNL stipulato dalla Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale (CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti) è la seguente:

- area 1: € 7,57; - area 2: € 6,94; - area 3: € 6,52.

L'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore. La misura del compenso delle ore successive è liberamente fissata dalle parti, purché nel rispetto della misura minima di retribuzione oraria sopra indicata. Sempre allo scopo di semplificare gli adempimenti informativi del Contratto di prestazione occasionale, salvaguardando l'esigenza di disporre delle informazioni afferenti l'attività lavorativa prima del suo svolgimento, il Legislatore ha inteso integrare nell'ambito di un'unica comunicazione gli obblighi di informazione preventiva e di rendicontazione della prestazione lavorativa.

A tal fine, almeno sessanta minuti prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, è tenuto a fornire le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la durata della prestazione lavorativa collocata entro un periodo massimo di tre giorni consecutivi;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

La comunicazione avviene mediante l'utilizzo di un calendario giornaliero gestito attraverso la procedura INPS, che prevede l'indicazione, da parte dell'utilizzatore, dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da uno a tre giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della predetta prestazione.

Trattandosi di comunicazione da fornire prima dello svolgimento della prestazione lavorativa, laddove, per evenienza di carattere straordinario (per es., indisponibilità sopravvenuta del prestatore, condizioni climatiche non idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa), la prestazione medesima non dovesse essere resa, l'utilizzatore effettua, sempre avvalendosi della procedura telematica INPS, la revoca della dichiarazione inoltrata, purché ciò avvenga entro le ore 24.00 del

terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione (non superiore a tre giorni consecutivi).

Una volta decorso il terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione, l'INPS procede ad integrare il compenso pattuito dalle parti nell'ambito del primo prospetto paga da formare, nonché a valorizzare la posizione assicurativa del lavoratore ai fini ivs e INAIL, trattenendo altresì le somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali.

Nel caso in cui l'arco temporale della prestazione indicato nella comunicazione si collochi a cavallo fra due mesi, il pagamento del compenso avverrà il mese successivo alla data finale dell'arco temporale indicato (es. prestazione dal 30.09.2017 al 02.10.2017, pagamento del compenso entro il 15.11.2017).

Gli sviluppi della piattaforma informatica preordinati a consentire l'operatività della dichiarazione su un arco temporale superiore a quello giornaliero saranno resi disponibili entro il mese di settembre 2017.

7. La gestione dei pagamenti da parte degli utilizzatori.

Al fine di poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali è necessario che l'utilizzatore (LF o Cpo) abbia preventivamente alimentato il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività.

Le modalità di versamento delle somme destinate a compensare le prestazioni occasionali, ad assolvere ai relativi adempimenti di contribuzione obbligatoria e gli oneri di gestione sono:

1. versamento a mezzo modello F24Elementi identificativi (ELIDE), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e di distinte causali di pagamento a seconda che si tratti di Libretto Famiglia ovvero di Contratto di Prestazione Occasionale. In particolare:
 - per il Libretto Famiglia (LF), i versamenti vanno effettuati utilizzando la causale "LIFA" ; - per il Contratto di prestazione occasionale (Cpo), versamenti vanno effettuati utilizzando la causale "CLOC".

Nel campo "elementi identificativi" non dovrà essere inserito alcun valore. E' esclusa la facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

Le Pubbliche Amministrazioni utilizzeranno il modello F24EP;

2. strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA" di Agid e accessibili esclusivamente dal servizio Prestazioni Occasionali del Portale dei Pagamenti INPS attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o dello SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale). Il pagamento tramite il servizio suddetto sarà possibile entro il mese di luglio 2017.

A seconda della forma di pagamento, le somme sono utilizzabili per remunerare le prestazioni occasionali ed assolvere agli obblighi contributivi, di norma, entro 7 giorni dall'operazione di versamento. Per il Libretto Famiglia, ogni versamento è pari a € 10,00 ovvero a multipli di € 10,00. Ogni versamento alimenta il portafoglio virtuale destinato all'utilizzo del Libretto Famiglia.

Per il Contratto di prestazione occasionale, la misura dei versamenti è individuata dall'utilizzatore. Ogni pagamento alimenta il portafoglio virtuale dell'utilizzatore del Contratto di prestazione occasionale.

La trattenuta delle somme destinate al finanziamento degli oneri gestionali, nella misura prevista per ogni tipologia di prestazione occasionale, è effettuata al momento dell'acquisizione della dichiarazione/comunicazione di prestazione lavorativa tramite la piattaforma informatica INPS. Nel Contratto di prestazione occasionale, in caso di revoca della dichiarazione andata a buon fine, l'importo sarà riaccredito nel portafoglio virtuale dell'utilizzatore.

8. La gestione dell'erogazione dei compensi ai prestatori.

Come anticipato ai paragrafi precedenti, il prestatore riceverà notifica dell'avvenuto inserimento in procedura della comunicazione da parte dell'utilizzatore della prestazione lavorativa, o della sua revoca, mediante comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (SMS) o MyINPS. Il compenso al prestatore verrà pagato dall'Istituto entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione. Attraverso la piattaforma informatica, il prestatore potrà acquisire il prospetto paga mensile, con evidenza dei dati identificativi degli utilizzatori, della misura dei compensi, della contribuzione INPS/INAIL, nonché di ogni altra informazione utile per l'attestazione delle prestazioni svolte.

Il pagamento dei compensi al prestatore avviene:

1. tramite accredito delle somme sul conto corrente bancario indicato al momento della registrazione;
2. in assenza di indicazioni sul conto corrente bancario, tramite bonifico bancario domiciliato con spese a carico del prestatore e con valuta entro il giorno 15 del mese successivo allo svolgimento delle prestazioni lavorative. Le spese di incasso (allo stato, pari complessivamente a € 2,60) sono a carico del prestatore e vengono detratte dall'INPS dall'importo del compenso da erogare. Poste Italiane trasmette al prestatore una comunicazione con la quale si rappresenta la disponibilità delle somme entro il 15 del mese riscuotibili presso qualsiasi ufficio postale previa esibizione di documento di identità e della medesima comunicazione. Si raccomanda al prestatore di indicare esattamente in fase di registrazione anagrafica il proprio domicilio se diverso dalla residenza, per consentire il recapito della comunicazione della disponibilità del bonifico domiciliato.

9. Profili sanzionatori e regolarizzazioni.

Le disposizioni normative prevedono che, nel caso in cui vengano superati i limiti complessivi di cui al comma 1, lettera c), - importo di € 2.500,00 per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore - o, comunque, il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo di cui al comma 1, lettera c), e la retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps delle prestazioni da effettuarsi ovvero di uno dei divieti di cui al comma 14 dell'art. 54-bis, del d.l. n. 50/2017, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da € 500,00 a euro € 2.500,00 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Tale disposizione non si applica se utilizzatore è una Pubblica Amministrazione di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

10. Il bonus baby sitting e la gestione dell'utilizzo dei buoni lavoro accessorio.

Come reso noto con messaggio n. 1657 del 14 aprile 2017, l'Istituto continuerà ad emettere i voucher baby sitting di cui all'art. 4, comma 24, lettera b) della legge 92/2012, fino al 31/12 del corrente anno mediante le modalità previste dal Decreto Legislativo n. 81 del 15 giugno 2015.

Dal mese di gennaio 2018 il contributo Bonus baby sitting sarà erogato secondo le modalità previste per il "Libretto Famiglia", sulla base delle istruzioni che saranno appositamente emanate.

Come reso noto dall'Istituto con messaggi n. 1652 del 14 aprile 2017 e n. 1266 del 21 marzo 2017, resta ferma l'utilizzabilità, entro il 31/12/2017, dei buoni di lavoro accessorio di cui al d.lgs n. 81/2015 già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto legge n. 25 del 2017. Per gli stessi si continueranno ad utilizzare le procedure informatiche del lavoro accessorio.

Prestazioni occasionali: ulteriori chiarimenti Inps, messaggio, 12/7/2017, n. 2887

L'Inps, con il successivo messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017, ha fornito ulteriori chiarimenti in tema di lavoro occasionale, in ordine al regime per l'agricoltura e al calcolo della forza aziendale.

Il testo del messaggio n. 2887/2017

Inps, messaggio 12 luglio 2017, n. 2887

Oggetto: Disciplina del lavoro occasionale ex art. 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50. Regime per l'agricoltura e calcolo della forza aziendale.

1. Premessa

Con la circolare n. 107 del 5 luglio 2017, l'Istituto ha adottato la regolamentazione attuativa delle prestazioni di lavoro occasionale (libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale) disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto dalla legge di conversione 21 Giugno 2017, n. 96.

Al riguardo, anche a seguito degli approfondimenti condotti con il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, vengono adottate le seguenti istruzioni volte ad integrare e rivalutare la misura minima della retribuzione oraria da assumere a riferimento per la regolazione del compenso delle prestazioni di lavoro occasionale nel settore dell'agricoltura. Con l'occasione, in relazione ad ogni settore produttivo, ai fini della omogenea applicazione dei limiti dimensionali per il ricorso al contratto di prestazione occasionale - art. 54-bis, comma 14, lett. a) - sono meglio precisati i criteri di computo dei lavoratori occupati in relazione alle diverse forme contrattuali.

2. Misura minima del compenso per prestazioni occasionali nel settore agricolo

In particolare, la misura minima della retribuzione oraria per la determinazione del compenso delle prestazioni di lavoro occasionale nel settore agricolo è ricavata assumendo a riferimento i minimi salariali mensili degli operai agricoli fissati dal CCNL stipulato dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale (CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti del 22 ottobre 2014). Ai predetti minimi salariali è aggiunto, in relazione alla peculiare natura del rapporto di lavoro occasionale, il cd. terzo elemento retributivo, previsto, per gli operai a tempo determinato, quale corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (festività nazionali e infra-settimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità).

Pertanto, in relazione alle aree professionali in cui è articolato, in base al citato CCNL, il sistema di classificazione degli operai agricoli, le misure minime oraria e giornaliera del compenso relativo allo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale nel settore agricolo sono riportate nel prospetto seguente.

Area professionale	Misura del compenso minimo	
	Orario	Giornaliero durata non superiore a 4 ore)
1^	€ 9,65	€ 38,60
2^	€ 8,80	€ 35,20
3^	€ 6,56	€ 26,24

Si ricorda che la misura del compenso minimo giornaliero si applica alle prestazioni di durata non superiore a quattro ore giornaliere.

Si ribadisce, infine, che le parti (utilizzatore e lavoratore) possono liberamente regolare lo svolgimento della prestazione sulla base di compensi di misura superiore a quelle minime sopra indicate.

3. Criteri computo dei lavoratori occupati.

Come noto, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze non più di cinque lavoratori a tempo indeterminato. Detta limitazione non opera esclusivamente per le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs n. 165/2001.

Allo scopo di favorire l'omogenea applicazione della citata disciplina, fermi i criteri applicativi fissati al par. 6.2 della circolare n. 107/2017, si fa presente quanto segue:

- a) i lavoratori assunti con contratto di apprendistato non vanno conteggiati nella misura della forza aziendale a tempo indeterminato (cfr. art. 47, comma 3, del d.lgs. 81/2015);
- b) ai fini del computo della forza aziendale mensile, una volta determinato il numero complessivo dei lavoratori occupati, tenendo in considerazione, per i lavoratori a tempo parziale, la durata contrattuale della prestazione lavorativa, il risultato va arrotondato per eccesso laddove il valore del primo decimale sia superiore a 0,5 ovvero per difetto in caso contrario;
- c) ai fini della verifica della sussistenza delle condizioni che legittimano il ricorso al lavoro occasionale, la media semestrale dei dipendenti a tempo indeterminato riferita al periodo che dall'ottavo al terzo mese antecedente la data di svolgimento della prestazione lavorativa (cfr. par. 6.2, circ. n. 107/2017) va calcolata sulla base del dato effettivo, senza operare alcun arrotondamento. Pertanto, se, a titolo di esempio, il valore medio della forza aziendale a tempo indeterminato del predetto semestre fosse pari a 5,1, in forza dei limiti fissati dall'art. 54-bis, comma 14, lett. a), del d.l. n. 50/2017, il datore di lavoro non potrà fare ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale.

Pubblicata in Gazzetta la Legge per lavoro autonomo e smart working

Con la pubblicazione nella G.U. n. 135/2017, è in vigore dal 14 giugno 2017 la Legge 22 maggio 2017, n. 81, contenente importanti disposizioni in materia di tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (smart working). Nella tabella che segue si riepilogano le principali disposizioni.

Ambito di applicazione lavoro autonomo

Articolo 1	Le nuove disposizioni (Capo I: Tutela del lavoro autonomo), si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III, Libro V, cod. civ., ivi inclusi i rapporti di lavoro autonomo ai sensi dell'articolo 2222 cod. civ.. Sono esclusi dall'ambito di applicazione gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori di cui all'articolo 2083 cod. civ. (artigiani, piccoli commercianti, etc.).
------------	--

Apporti originali e invenzioni del lavoratore

Articolo 4	Salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto di lavoro e a tale scopo compensata, i diritti di utilizzazione economica relativi ad apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto stesso spettano al lavoratore autonomo.
------------	---

Delega protezione sociale e maternità

Articoli 6 e 16	La L. 81/2017 prevede la delega al Governo al fine di fare attivare, entro 12 mesi, con uno o più decreti, da parte delle casse professionali anche in forma associata, oltre a prestazioni complementari di tipo previdenziale e socio-sanitario, anche altre prestazioni sociali, finanziate da apposita contribuzione, con particolare riferimento agli iscritti che abbiano subito una significativa riduzione del reddito professionale per ragioni non dipendenti dalla propria volontà o che siano stati colpiti da gravi patologie. In riferimento alla Gestione separata (articolo 2, comma 26, L. 335/1995), per i soggetti non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali, si prevede la delega al Governo per realizzare, entro 12 mesi, con uno o più decreti, i seguenti punti: a) riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, incrementando il numero di mesi precedenti al periodo indennizzabile entro cui individuare le 3 mensilità di contribuzione dovuta, nonché introduzione di minimali e massimali per le medesime prestazioni; b) modifica dei requisiti dell'indennità di malattia di cui all'articolo 1, comma 788, L. 296/2006, e all'articolo 24, comma 26, D.L. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. 214/2011, incrementando la platea dei beneficiari anche comprendendovi soggetti che abbiano superato il limite del 70% del massimale di cui all'articolo 2, comma 18, L. 335/1995, ed eventualmente prevedendo l'esclusione della corresponsione dell'indennità per i soli eventi di durata inferiore a 3 giorni; c) previsione di un aumento dell'aliquota aggiuntiva di cui all'articolo 59, comma 16, L. 449/1997, e successive modificazioni, in una misura possibilmente non superiore a 0,5 punti percentuali e comunque tale da assicurare il rispetto di quanto stabilito al primo periodo del comma 3 del presente articolo.
-----------------	--

DIS-COLL

Articolo 7	Andando a modificare il D.Lgs. 22/2015, la L. 81/2017 riattiva la DIS-COLL con decorrenza 1° luglio 2017. In particolare, da tale data è riconosciuta la DIS-COLL ai collaboratori, anche a progetto (esclusi gli amministratori) non pensionati e privi di partita Iva, nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio, in tutti i casi in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere 1° luglio 2017. Con riguardo alla DIS-COLL riconosciuta per gli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2017 non si applica la disposizione di cui all'articolo 15, comma 2, lettera c), D.Lgs. 22/2015 (un mese di contribuzione nell'anno di cessazione del rapporto), e i riferimenti all'anno solare contenuti nel presente articolo sono da intendersi riferiti all'anno civile. A decorrere dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci di cui al comma 1, è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51%.
------------	---

Congedi per gli iscritti alla Gestione separata

Articolo 8, commi 4-9	A decorrere dal 14 giugno 2017, le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, hanno diritto a un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a 6 mesi entro i primi 3 anni di vita del bambino. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di 6 mesi. Il trattamento economico è corrisposto a condizione che risultino accreditate almeno 3 mensilità della predetta contribuzione maggiorata nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile. L'indennità è calcolata, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% del reddito di lavoro relativo alla predetta contribuzione. Il trattamento economico per i periodi di congedo parentale fruiti entro il primo anno di vita del bambino è corrisposto, a prescindere dal requisito contributivo, anche alle lavoratrici e ai lavoratori che abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità. In tale caso, l'indennità è calcolata in misura pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità o paternità. Le disposizioni ai congedi parentali si applicano anche nei casi di adozione o affidamento pre-adoptivo.
-----------------------	---

Gravi patologie

Articolo 8, comma 10	Per gli iscritti alla Gestione separata, i periodi di malattia, certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, o di gravi patologie cronico-degenerative in-gradescenti o che comunque comportino un'inabilità lavorativa temporanea del 100%, sono equiparati alla degenza ospedaliera.
----------------------	--

Accesso alle informazioni sul mercato e orientamento, riqualificazione e ricollocazione

Articolo 10	I centri per l'impiego e gli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro (pubblicati sul sito Anpal) ai sensi della disciplina vigente si dotano, in ogni sede aperta al pubblico, di uno sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose (ordini e i collegi professionali, associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali). Lo sportello dedicato raccoglie le domande e le offerte di lavoro autonomo fornisce le relative informazioni ai professionisti e alle imprese che ne facciano richiesta, fornisce informazioni relative alle procedure per l'avvio di attività autonome e per le eventuali trasformazioni e per l'accesso a commesse e appalti pubblici, nonché relative alle opportunità di credito e alle agevolazioni pubbliche nazionali e locali.
-------------	---

Delega al Governo in materia di semplificazione della normativa sulla salute e sicurezza degli studi professionali

Articoli 11 e 16	Il Governo è delegato ad adottare, entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge (14 giugno 2017), uno o più decreti legislativi per il riassetto delle disposizioni vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute dei lavoratori applicabili agli studi professionali, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:
	• individuazione di specifiche misure di prevenzione e protezione idonee a garantire la tutela della salute e della sicurezza delle persone che svolgono attività lavorativa negli studi professionali, con o senza retribuzione e anche al fine di apprendere un'arte, un mestiere o una professione; • determinazione di misure tecniche e amministrative di prevenzione compatibili con le caratteristiche gestionali e organizzative degli studi professionali; • semplificazione degli adempimenti meramente formali in materia di salute e sicurezza negli studi professionali, anche per mezzo di forme di unificazione documentale; • riformulazione e razionalizzazione dell'apparato sanzionatorio, amministrativo e penale, per la violazione delle norme vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro negli studi professionali, avuto riguardo ai poteri del soggetto contravventore e alla natura sostanziale o formale della violazione.

Indennità di maternità

Articolo 13	Mediante modifica dell'articolo 64, comma 2, D.Lgs. 151/2001, si esclude, per il riconoscimento dell'indennità di maternità spettante per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi, dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa.
-------------	---

Tutela gravidanza, malattia e infortunio

Articolo 14	La gravidanza, la malattia e l'infortunio dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente non comportano l'estinzione del rapporto di lavoro, la cui esecuzione, su richiesta del lavoratore, rimane sospesa, senza diritto al corrispettivo, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, fatto salvo il venir meno dell'interesse del committente. In caso di maternità, previo consenso del committente, è prevista la possibilità di sostituzione delle lavoratrici autonome, da parte di altri lavoratori autonomi di fiducia delle lavoratrici stesse, in possesso dei necessari requisiti professionali, nonché dei soci, anche attraverso il riconoscimento di forme di compresenza della lavoratrice e del suo sostituto. In caso di malattia o infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni, il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi è sospeso per l'intera durata della malattia o dell'infortunio fino a un massimo di 2 anni, decorsi i quali il lavoratore è tenuto a versare i contributi e i premi maturati durante il periodo di sospensione in un numero di rate mensili pari a 3 volte i mesi di sospensione.
-------------	--

Nuova definizione parasubordinazione e nuove forme di prova in giudizio

Articolo 15	Mediante modifica dell'articolo 409 c.p.c., si è specificato che la collaborazione, oltre che concretarsi in una prestazione di opera continuativa e prevalentemente personale, si intende coordinata quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore organizza autonomamente l'attività lavorativa. Modificando l'articolo 634 c.p.c., viene resa applicabile anche per i lavoratori autonomi (cosa già sussistente per le imprese) la possibilità di provare il loro credito in giudizio con prove scritte idonee gli estratti autentici delle scritture contabili di cui agli articoli 2214 ss. cod. civ., purché bollate e vidimate nelle forme di legge e regolarmente tenute, nonché gli estratti autentici delle scritture contabili prescritte dalle leggi tributarie, quando siano tenute con l'osservanza delle norme stabilite per tali scritture.
-------------	--

Lavoro agile	
Definizione	
Articolo 18	Viene definito il lavoro agile come una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
Strumenti tecnologici assegnati al lavoratore	
Articolo 18, comma 2	Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa in smart working.
Incentivi per la produttività	
Articolo 18, comma 4	Gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato sono applicabili anche quando l'attività lavorativa è prestata in modalità di lavoro agile.
Forma e recesso	
Articolo 19	L'introduzione del lavoro agile richiede un accordo tra le parti da stipularsi in forma scritta ai fini della regolarità amministrativa e della prova. L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato: in tal caso, il recesso per la disattivazione della modalità agile può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni (90 giorni per i lavoratori disabili). Solo in presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. Nell'accordo deve essere disciplinata la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e agli strumenti utilizzati dal lavoratore. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.
Trattamento, diritto all'apprendimento continuo e certificazione delle competenze del lavoratore	
Articolo 20	Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto a un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Al lavoratore agile può essere riconosciuto il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.
Poteri disciplinari e di controllo	
Articolo 21	Nell'accordo individuale deve essere disciplinato l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro – in particolare in riferimento agli strumenti di lavoro utilizzati – sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4, L. 300/1970, e successive modificazioni. L'accordo, inoltre, può disciplinare le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari.
Sicurezza sul lavoro	
Articolo 22	Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Adempimenti amministrativi e assicurativi	
Articolo 23	L'accordo per il lavoro agile deve essere oggetto di comunicazione ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente all'introduzione: sul punto si attendono le istruzioni di prassi. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali, anche se occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali (itinere), in quest'ultimo caso quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.
Entrata in vigore	
Articolo 26	Il D.Lgs. 81/2017 entra in vigore il 14 giugno 2017.

Le nuove prestazioni occasionali dopo la conversione in legge del D.L. 50/2017

La L. 96 del 21 giugno 2017, di conversione del D.L. 50/2017, in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione, avvenuta il 23 giugno 2017, reca importanti novità in tema di lavoro occasionale.

Le regole generali

L'articolo 54-bis della norma contiene la disciplina delle prestazioni occasionali intese quali attività lavorative che danno luogo, nel corso di un anno civile:

- per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro;
- per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro.

Alle prestazioni possono fare ricorso:

- le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante il Libretto famiglia;
- gli altri utilizzatori, nei limiti previsti, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale.

Le Amministrazioni Pubbliche possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
- per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

Il contratto di prestazione occasionale è il contratto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro i limiti di importo stabiliti, alle condizioni e con le modalità previste.

Il lavoratore ha diritto:

- all'assicurazione per l'Ivs, con iscrizione alla Gestione separata;
- all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali;
- al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9, D.Lgs. 66/2003;
- alla tutela della salute e della sicurezza con applicazione dell'articolo 3, comma 8, D.Lgs. 81/2008.

I compensi percepiti dal lavoratore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

In relazione al limite economico in capo all'utilizzatore sono computati in misura pari al 75% del loro importo i compensi per prestazioni di lavoro occasionali rese dai seguenti soggetti:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;

- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario, di reddito di inclusione (REI) ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

In tal caso l'Inps provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno del reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni occasionali.

Per l'accesso alle prestazioni gli utilizzatori e i prestatori sono tenuti a registrarsi e a svolgere i relativi adempimenti, anche tramite un intermediario di cui alla L. 12/1979, all'interno di un'apposita piattaforma informatica, gestita dall'Inps, che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico. I pagamenti possono essere altresì effettuati utilizzando il modello di versamento F24, con esclusione della facoltà di compensazione dei crediti.

Prestazioni con il Libretto famiglia

Esclusivamente ai fini dell'accesso al Libretto famiglia la registrazione e i relativi adempimenti possono essere svolti tramite un ente di patronato. Ciascun utilizzatore può acquistare, attraverso la piattaforma informatica Inps o presso gli uffici postali, un libretto nominativo prefinanziato, denominato Libretto famiglia, per il pagamento delle prestazioni occasionali rese a suo favore da uno o più prestatori nell'ambito di:

- piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità;
- insegnamento privato supplementare.

Mediante il Libretto famiglia, è erogato il contributo per l'acquisto di servizi di baby-sitting, ovvero per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. Ciascun Libretto famiglia contiene titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore a un'ora. Per ciascun titolo di pagamento erogato sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata, stabilita nella misura di 1,65 euro, e il premio dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, stabilito nella misura di 0,25 euro; un importo di 0,10 euro è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

- € 8,00 per il compenso a favore del prestatore;
- € 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata Inps;
- € 0,25 per il premio assicurativo Inail;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

Attraverso la piattaforma informatica o il Contact center, l'utilizzatore, entro il giorno 3 del mese successivo allo svolgimento della prestazione, comunica i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, il luogo di svolgimento e la durata della prestazione, nonché ogni altra informazione necessaria ai fini della gestione del rapporto. Il prestatore riceve contestuale notifica attraverso comunicazione di sms o di posta elettronica.

Contratto di prestazione occasionale

È vietato il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato;
- da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti svantaggiati prima elencati, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;

- da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

In particolare, non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato. Al riguardo, allo scopo di semplificare gli adempimenti da parte degli utilizzatori e di favorire lo svolgimento delle attività di controllo preventivo automatizzato da parte dell'Istituto, il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale. Ad esempio, se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2017, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2016 (ottavo mese precedente) ad aprile 2017 (terzo mese precedente).

Sono esclusi dal computo gli apprendisti.

In particolare, ai fini del computo di cui si tratta, devono essere ricompresi i lavoratori di qualunque qualifica (lavoranti a domicilio, dirigenti, ecc.). I lavoratori part-time sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno, con arrotondamento secondo le modalità disciplinate dall'articolo 9, D.Lgs. 81/2015. I lavoratori intermittenti sono conteggiati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre, secondo le modalità disciplinate dall'articolo 18, D.Lgs. 81/2015.

Nel determinare la media occupazionale, devono essere ricompresi nel semestre anche i periodi di sosta di attività e di sospensioni stagionali; per le aziende di nuova costituzione il requisito si determinerà in relazione ai mesi di attività, se inferiori al semestre di riferimento.

Nella prima fase di avvio dell'operatività delle prestazioni di lavoro occasionale, il requisito dimensionale stabilito dalla legge (non oltre 5 dipendenti a tempo indeterminato) sarà autocertificato dall'utilizzatore attraverso la piattaforma telematica.

Riguardo all'edilizia è, altresì, vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali:

- a) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere (CCS = 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13.04, 4.13.05, 1.02.xx, 1.11.xx, 4.02.xx, 4.11.xx);
- b) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- c) in agricoltura, salvo quanto previsto al paragrafo 6.5.

Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, ciascun utilizzatore non persona fisica nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, versa, attraverso la piattaforma informatica Inps le somme utilizzabili per compensare le prestazioni. L'1% degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

La misura minima oraria del compenso è pari a 9 euro, tranne che nel settore agricolo, per il quale il compenso minimo è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata, nella misura del 33% del compenso, e il premio Inail, nella misura del 3,5% del compenso.

L'utilizzatore è tenuto a trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica Inps o avvalendosi dei servizi di Contact center messi a disposizione dall'Inps, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- l'oggetto della prestazione;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a 3 giorni;

- il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a 4 ore continuative nell'arco della giornata, fatto salvo quanto stabilito per il settore agricolo.

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di sms o di posta elettronica. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo, l'utilizzatore è tenuto a comunicare, attraverso la piattaforma informatica o il Contact center, la revoca della dichiarazione trasmessa entro i 3 giorni successivi al giorno programmato di svolgimento della prestazione. In mancanza della predetta revoca, l'Inps provvede al pagamento delle prestazioni e all'accredito dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi.

Allo scopo di favorire l'approntamento di ogni forma di tutela nei confronti del lavoratore, la piattaforma telematica Inps supporta:

- a) l'invio al prestatore, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (sms) e MyINPS, della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore preventivamente allo svolgimento della prestazione lavorativa, con l'indicazione dei termini generali della medesima;
- b) l'invio al prestatore, attraverso comunicazione di posta elettronica e/o di short message service (sms) e MyINPS, dell'eventuale comunicazione di revoca della dichiarazione trasmessa dall'utilizzatore in caso di mancato svolgimento della prestazione lavorativa. In tal caso, qualora la comunicazione di revoca sia stata resa a fronte di una prestazione lavorativa effettivamente svolta, il lavoratore, sempre entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione, avvalendosi della procedura telematica Inps, può comunicare l'avvenuto svolgimento della prestazione, con il conseguente diritto all'accredito del compenso e alla valorizzazione della posizione assicurativa;
- c) la conferma, da parte del prestatore o dell'utilizzatore, dell'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, che potrà essere effettuata al termine della prestazione giornaliera medesima attraverso le funzionalità della procedura telematica Inps. Una volta comunicato l'avvenuto svolgimento della prestazione, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione di revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa. La conferma dell'avvenuto svolgimento sarà disponibile finché la prestazione diventa irrevocabile (entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione). Trascorso tale termine la conferma non è più disponibile.

Con riferimento a tutte le prestazioni rese nell'ambito del Libretto famiglia e del contratto di prestazione occasionale nel corso del mese, l'Inps provvede al pagamento del compenso al prestatore il giorno 15 del mese successivo attraverso accredito delle spettanze su conto corrente bancario risultante sull'anagrafica del prestatore o, in mancanza della registrazione del conto corrente bancario, mediante bonifico bancario domiciliato pagabile presso gli uffici della società Poste italiane Spa. Gli oneri di pagamento del bonifico bancario domiciliato sono a carico del prestatore. Attraverso la piattaforma informatica l'Inps provvede altresì all'accREDITAMENTO dei contributi previdenziali sulla posizione contributiva del prestatore e al trasferimento all'Inail dei premi, nonché dei dati relativi alle prestazioni di lavoro occasionale del periodo rendicontato.

Le sanzioni previste sono le seguenti:

- in caso di superamento, da parte di un utilizzatore diverso da una Pubblica Amministrazione, del limite di importo o di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo e la retribuzione oraria;
- in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione o di uno dei divieti, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria del pagamento di una somma da euro 500 a euro 2.500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida.

Conversione in legge del D.L. 50/2017: altre disposizioni

La L. 96 del 21 giugno 2017, di conversione del D.L. 50/2017, contenente disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo, è stata pubblicata in G.U. il 23 giugno 2017 ed è entrata in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione. Di seguito, in sintesi, le principali novità.

APE

Articolo 53	Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 179, lettera d), L. 232/2016, le attività lavorative di cui all'allegato C si considerano svolte in via continuativa quando nei 6 anni precedenti la data di decorrenza dell'indennità di cui al comma 181 della medesima legge le medesime attività lavorative non hanno subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a 12 mesi e a condizione che le citate attività lavorative siano state svolte nel 7° anno precedente la predetta decorrenza per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione. Ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1, comma 199, lettera d), L. 232/2016, le attività lavorative di cui all'allegato E si considerano svolte in via continuativa quando nei 6 anni precedenti la data del pensionamento le medesime attività lavorative non hanno subito interruzioni per un periodo complessivamente superiore a 12 mesi e a condizione che le citate attività lavorative siano state svolte nel 7° anno precedente il pensionamento per un periodo corrispondente a quello complessivo di interruzione.
-------------	---

Mobilità in deroga per i lavoratori delle aree di crisi industriale complessa

Articolo 53-ter	Le risorse finanziarie ripartite tra le Regioni con i decreti 1/2016 e 12/2017 possono essere destinate dalle Regioni medesime, nei limiti della parte non utilizzata, alla prosecuzione, senza soluzione di continuità e a prescindere dall'applicazione dei criteri del D.I. 83473/2014, del trattamento di mobilità in deroga, per un massimo di 12 mesi, per i lavoratori che operino in un'area di crisi industriale complessa e che, alla data del 1° gennaio 2017, risultino beneficiari di un trattamento di mobilità ordinaria o di un trattamento di mobilità in deroga, a condizione che ai medesimi lavoratori siano contestualmente applicate le misure di politica attiva individuate in un apposito piano regionale da comunicare all'Anpal e al Ministero del lavoro.
-----------------	--

Durc

Articolo 54	Il Durc, nel caso di definizione agevolata di debiti contributivi, è rilasciato, a seguito della presentazione da parte del debitore della dichiarazione di volersi avvalere della suddetta definizione agevolata effettuata nei termini, ricorrendo agli altri requisiti di regolarità. In caso di mancato ovvero di insufficiente o tardivo versamento dell'unica rata ovvero di una rata di quelle in cui è stato dilazionato il pagamento delle somme dovute ai fini della predetta definizione agevolata, tutti i Durc rilasciati sono annullati dagli Enti preposti alla verifica. A tal fine, l'agente della riscossione comunica agli Enti il regolare versamento delle rate accordate. I medesimi Enti provvedono a rendere disponibile in apposita sezione del servizio Durc On Line l'elenco dei Durc annullati. I soggetti che hanno richiesto la verifica di regolarità contributiva e i soggetti i cui dati siano stati registrati dal servizio Durc On Line in sede di consultazione del Durc già prodotto utilizzano le informazioni rese disponibili nella citata sezione nell'ambito dei procedimenti per i quali il Durc è richiesto.
-------------	---

Premi di produttività

Articolo 55	Per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, con le modalità previste dall'apposito decreto, è ridotta di 20 punti percentuali l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'Ivs su una quota delle erogazioni non superiore a 800 euro. Sulla medesima quota, non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore. Con riferimento alla quota di erogazioni di cui trattasi è corrispondentemente ridotta l'aliquota contributiva di computo ai fini pensionistici. La disposizione opera per i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto.
-------------	--

Integrazione salariale in deroga

Articolo 55-quater	Per i trattamenti di integrazione salariale in deroga, il conguaglio o la richiesta di rimborso delle integrazioni corrisposte ai lavoratori deve essere effettuato, a pena di decadenza, entro 6 mesi dalla fine del periodo di paga in corso alla scadenza del termine di durata della concessione o dalla data del provvedimento di concessione, se successivo. Per i trattamenti conclusi prima della data di entrata in vigore della disposizione, i 6 mesi decorrono da tale data.
--------------------	---

Contributi previdenziali dei lavoratori transfrontalieri

Articolo 55-quinquies	La ritenuta ex articolo 76, comma 1, L. 413/1991, è applicata dagli intermediari finanziari italiani che intervengono nel pagamento anche sulle somme corrisposte in Italia da parte della gestione della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità svizzera (LPP), ivi comprese le prestazioni erogate dagli enti o istituti svizzeri di prepensionamento, maturate sulla base anche di contributi previdenziali tassati alla fonte in Svizzera e in qualunque forma erogate. L'esonero dagli obblighi dichiarativi previsto dall'articolo 38, comma 13, lettera b), D.L. 78/2010, si applica, con riferimento al conto corrente costituito all'estero per l'accredito degli stipendi o degli altri emolumenti derivanti dalle attività lavorative ivi svolte e limitatamente alle predette somme, anche al coniuge e ai familiari di primo grado del titolare del conto eventualmente cointestatari o beneficiari di procure e deleghe relative al conto stesso.
-----------------------	---

Assunzione di beneficiari di mobilità o disoccupazione

Con il messaggio n. 2243/2017, l'Inps ha fornito le indicazioni sul regime contributivo dell'assunzione in apprendistato dei lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione. È stato inoltre introdotto, a partire dal mese di competenza giugno 2017, un nuovo sistema di codifica delle assunzioni in apprendistato professionalizzante ai sensi dell'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015.

Beneficiari di indennità di mobilità

È possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità, fruendo del regime contributivo agevolato ex articolo 25, comma 9, L. 223/1991, e dell'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge, con esclusione dell'estensione dei benefici contributivi previsti ordinariamente per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione. Si può utilizzare il solo apprendistato professionalizzante derogando ai limiti di età previsti in via ordinaria dalle norme sull'apprendistato e applicando la riduzione dell'aliquota contributiva, a carico del datore di lavoro, alla misura prevista per gli apprendisti, per i primi 18 mesi dall'assunzione, ma è dovuta l'aliquota contributiva a carico apprendista. Non trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpI. Trattandosi di assunzione a tempo indeterminato, è previsto un incentivo economico per il datore di lavoro in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (primi 18 mesi), l'aliquota complessiva da versare per i datori di lavoro che assumano in apprendistato professionalizzante percettori di indennità di mobilità è pari al 15,84% (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista). Al termine del periodo agevolato, cioè dal 19° mese, la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, mentre quella a carico dell'apprendista resta del 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato, al termine del quale, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore è dovuta in misura piena.

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs, così come, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento.

Pur essendo state abrogate le nuove iscrizioni alle liste di mobilità e le assunzioni agevolate ai sensi degli articoli 8 e 25, L. 223/1991, a decorrere dal 1° gennaio 2017, le agevolazioni di natura contributiva ed economica previste per le assunzioni di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità continuano a restare in vigore, non solo per le assunzioni operate entro il 31 dicembre 2016 e i cui effetti si protraggono dopo detto termine, ma anche per le assunzioni intervenute dopo il 31 dicembre 2016, sino a quando saranno erogate le indennità di mobilità.

Beneficiari di trattamento di disoccupazione

Il contratto di apprendistato professionalizzante è applicabile anche nei confronti dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione. In questo caso, le deroghe rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante attengono esclusivamente a limiti di età, disposizioni in materia di licenziamenti individuali ed estensione dei benefici contributivi a carico del datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. I lavoratori interessati sono tassativamente quelli beneficiari di NASpI, ASpI e MiniASpI, indennità speciale di disoccupazione edile, DIS-COLL, anche se, pur avendo inoltrato istanza per il riconosci-

mento del trattamento avendone titolo, non l'abbiano ancora percepita.

Il regime contributivo dei lavoratori assunti in contratto di apprendistato professionalizzante è il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge. Pertanto, nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile non), l'aliquota complessiva da versare, per i datori di lavoro con più di 9 dipendenti, è pari al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista). Per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a 9, l'aliquota complessiva è pari:

- al 8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi;
- al 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°;
- al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena e così anche quella a carico del lavoratore.

Inoltre, in caso di assunzione presso datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali, la misura della contribuzione è incrementata in conseguenza dell'aumento contributivo a titolo di Cigo/Cigs, così come, in caso di assunzione presso datori di lavoro soggetti alla disciplina dei Fondi di solidarietà, la contribuzione dovuta è incrementata dalla relativa contribuzione di finanziamento.

Diversamente da quanto previsto per le assunzioni di percettori di indennità di mobilità, non è previsto alcun incentivo di tipo economico in favore dei datori di lavoro che assumano soggetti percettori di indennità di disoccupazione.

Istruzioni per UniEmens

Per i percettori di indennità di mobilità assunti in apprendistato professionalizzante dovranno essere utilizzati i seguenti codici tipo contribuzione:

J3	Apprendista proveniente dalle liste di mobilità ovvero percettore di indennità di mobilità ex legge 223/1991 per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
J5	Apprendista proveniente dalle liste di mobilità ovvero percettore di indennità di mobilità dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
K3	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità ovvero percettore di indennità di mobilità ex legge 223/1991 per i primi 18 mesi dall'assunzione (aliquota del 10% a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)
K5	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori proveniente dalle liste di mobilità ovvero percettore di indennità di mobilità dal 19° mese in poi (aliquota piena a carico del datore di lavoro e del 5,84% a carico del lavoratore)

Per i percettori di trattamento di disoccupazione sono confermati i codici tipo contribuzione sotto riportati. Per tali apprendisti non devono essere utilizzati i codici tipo contribuzione J6, J7, J8 nonché K6, K7, K8 perché non si applicano le agevolazioni di cui all'art. 22, c. 1, della legge 183/2011.

J0 (J zero)	Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%
J1	Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota dell'1,5%
J2	Apprendista con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%
K0 (K zero)	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 10%

K1	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota dell'1,5%
K2	Apprendista occupato in sotterraneo iscritto al Fondo minatori con obbligo di versamento dell'aliquota del 3%

Istruzioni per la comunicazione delle assunzioni

L'Inps sta progettando un'apposita procedura telematica che gestisce il riscontro al datore di lavoro in ordine alla sussistenza delle condizioni in capo al lavoratore da assumere e, per i beneficiari dell'indennità di mobilità, comunica l'importo dell'incentivo economico fruibile. In attesa della procedura i datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni dei beneficiari di mobilità devono trasmettere, attraverso il Cassetto bidirezionale, la dichiarazione di responsabilità, sulla base del format di cui all'allegato n. 1 al messaggio, alla Sede Inps presso la quale assolvono i propri obblighi contributivi. Sulla base della stessa modalità, i datori di lavoro interessati a fruire del regime contributivo agevolato per le assunzioni dei beneficiari di un trattamento di disoccupazione devono trasmettere apposita comunicazione redatta sulla base del format di cui all'allegato n. 2 al messaggio. Ci si deve avvalere della funzionalità "contatti" del Cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "apprendisti senza limiti di età da disoccupazione o mobilità". L'Inps provvederà alla definizione della stessa, accertando i dati utili per determinare il diritto al regime contributivo in questione, nonché all'eventuale ulteriore riconoscimento – per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità – del contributo mensile, pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata eventualmente corrisposta al lavoratore, per il periodo residuo non goduto dallo stesso.

L'avvenuta ammissione al beneficio sarà resa nota attraverso la funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende. Per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, l'Inps dovrà attribuire il C.A. 5Q, dandone comunicazione al richiedente. Diversamente, nell'ipotesi di assunzione in apprendistato di lavoratori titolari di trattamento di disoccupazione, l'Inps non procede ad alcuna attribuzione del C.A..

Tirocini extracurricolari: nuove linee guida

In data 25 maggio 2017, con l'accordo in Conferenza Stato-Regioni, sono state adottate le nuove Linee guida in materia di tirocini extracurricolari, che aggiornano e sostituiscono le precedenti del 24 gennaio 2013 e che indicano taluni standard minimi di carattere disciplinare, la cui definizione lascia, comunque, inalterata la facoltà per le Regioni e Province autonome di fissare disposizioni di maggiore tutela. Regioni e Province autonome dovranno adeguare la propria normativa di riferimento alle nuove linee guida entro 6 mesi.

Sono oggetto delle Linee guida i tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento/reinserimento lavorativo) rivolti a:

- a) soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015 - compresi coloro che hanno completato i percorsi di istruzione secondaria superiore e terziaria;
- b) lavoratori beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro;
- c) lavoratori a rischio di disoccupazione;
- d) soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione;
- e) soggetti disabili e svantaggiati (disabili di cui all'articolo 1, comma 1, L. 68/1999; persone svantaggiate ai sensi della L. 381/1991; richiedenti protezione internazionale e titolari di status di rifugiato e di protezione sussidiaria ai sensi del D.P.R. 21/2015; vittime di violenza e di grave sfruttamento da parte delle organizzazioni criminali e soggetti titolari di permesso di soggiorno rilasciato per motivi umanitari, ai sensi del D.Lgs. 286/1998; vittime di tratta ai sensi del D.Lgs. 24/2014).

Al tirocinante è corrisposta un'indennità per la partecipazione al tirocinio: ferma restando la competenza di Regioni e Province autonome, la Linee guida ritengono congrua un'indennità di importo non inferiore a 300 euro lordi mensili, da erogare per intero a fronte di una partecipazione minima ai tirocini del 70% su base mensile.

Durante la sospensione del tirocinio non sussiste l'obbligo di corresponsione dell'indennità di partecipazione e l'indennità non è dovuta in caso di tirocini in favore di lavoratori sospesi e comunque percettori di forme di sostegno al reddito, in quanto fruitori di ammortizzatori sociali.

L'indennità di tirocinio è corrisposta per il periodo coincidente con quello di fruizione del sostegno al reddito solo fino a concorrenza con l'indennità minima prevista dalla normativa regionale di riferimento per i lavoratori sospesi e percettori di sostegno al reddito.

Nel caso di tirocini in favore di soggetti percettori di forme di sostegno al reddito, in assenza di rapporto di lavoro, è riconosciuta la facoltà ai soggetti ospitanti di erogare un'indennità di partecipazione cumulabile con l'ammortizzatore percepito, anche oltre l'indennità minima prevista dalle discipline regionali.

Dal punto di vista fiscale l'indennità corrisposta al tirocinante è considerata quale reddito assimilato a quello di lavoro dipendente e la partecipazione al tirocinio con la percezione dell'indennità non comporta la perdita dello stato di disoccupazione eventualmente posseduto dal tirocinante.

Nuovi criteri di durata minima

È stabilito che la durata massima, comprensiva di proroghe e rinnovi, dei tirocini extracurricolari:

- non possa essere superiore a 12 mesi per i soggetti di cui alle lettere a), b), c), d);
- non possa essere superiore a 12 mesi per i soggetti di cui alla lettera e), ma possa arrivare fino a 24 mesi per i soggetti disabili.

La durata minima del tirocinio non può essere inferiore a 2 mesi, ad eccezione del tirocinio svolto presso soggetti ospitanti che operano stagionalmente, per i quali la durata minima è ridotta a un mese.

Nell'ambito dei massimali previsti, la durata effettiva del tirocinio è indicata all'interno del PFI e deve essere congrua in relazione agli obiettivi formativi da conseguire.

Il tirocinante ha comunque diritto a una sospensione del tirocinio per maternità, infortunio o malattia che si protraggano per una durata pari o superiore a 30 giorni solari.

Il tirocinio può, inoltre, essere sospeso per i periodi di chiusura aziendale della durata di almeno 15 giorni solari.

Il periodo di sospensione non concorre al computo della durata complessiva del tirocinio.

Ampliamento della platea dei soggetti promotori

I tirocini possono essere promossi da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati, individuati dalla normativa vigente, ferma restando la competenza di Regioni e Province autonome a integrare e modificare l'elenco:

- servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'AFAM;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- fondazioni di Istruzione tecnica superiore (ITS);
- centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento, nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati;
- comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali, purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla Regione;
- istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione della Regione;
- soggetti autorizzati all'intermediazione dall'Anpal ovvero accreditati ai servizi per il lavoro;
- Anpal.

Tirocini in mobilità interregionale

Per l'attivazione di tirocini in mobilità interregionale, i soggetti promotori abilitati a promuovere tirocini presso soggetti ospitanti ubicati al di fuori del territorio regionale sono:

- servizi per l'impiego e agenzie regionali per il lavoro;
- istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici e dell'AFAM;
- istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale;
- fondazioni di Istruzione tecnica superiore (ITS).

La disciplina di riferimento per i tirocini in mobilità interregionale, ivi compresa l'indennità di partecipazione, è quella della Regione o Provincia autonoma in cui ha sede il soggetto ospitante (sede operativa o sede legale).

Forme di premialità per i soggetti ospitanti che assumono i tirocinanti

Si prevedono forme di premialità per i soggetti ospitanti che assumono tirocinanti, i quali potranno attivare in deroga ai limiti:

- 1 tirocinio se hanno assunto almeno 20% dei tirocinanti attivati nel 24 mesi precedenti;
- 2 tirocini se hanno assunto almeno il 50% dei tirocinanti attivati nel 24 mesi precedenti;
- 3 tirocini se hanno assunto almeno il 75% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti;
- 4 tirocini se hanno assunto il 100% dei tirocinanti attivati nei 24 mesi precedenti.

I suddetti tirocini non si computano ai fini della quota di contingentamento.

APE sociale operativa e novità pensionistiche per lavoratori precoci

Con la pubblicazione in G.U. del D.P.C.M. 88/2017, recante il Regolamento di attuazione dell'articolo 1, commi da 179 a 186, L. 232/2016, e dell'emanazione della circolare n. 100/2017 dell'Inps, che ha anche reso operativa l'applicazione per la trasmissione telematica delle domande, l'APE sociale è al via.

Al via l'APE

L'indennità è riconosciuta fino al compimento dell'età anagrafica prevista per l'accesso al trattamento pensionistico di vecchiaia (o fino al conseguimento della pensione anticipata o di un trattamento conseguito anticipatamente rispetto all'età per la vecchiaia).

I soggetti beneficiari devono avere almeno 63 anni, essere in possesso di almeno 30 anni di anzianità contributiva e trovarsi in una delle seguenti condizioni:

- stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, L. 604/1966, e avere finito di godere della prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno 3 mesi;
- assistere da almeno 6 mesi il coniuge, la persona unita civilmente o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
- avere una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- essere lavoratori dipendenti che, al momento della richiesta di accesso dell'APE sociale, svolgono o abbiano svolto in Italia, da almeno 6 anni in via continuativa, una o più delle attività lavorative elencate nell'allegato A, D.P.C.M. 88/2017. I 6 anni si considerano continuativi anche se interrotti, per un periodo massimo di 12 mesi, da periodi di inoccupazione o di svolgimento di attività diverse da quelle elencate nell'allegato A) annesso al D.P.C.M.. Per tale categoria è richiesta un'anzianità contributiva di almeno 36 anni.

L'indennità non spetta ai titolari di un trattamento pensionistico diretto in Italia o all'estero, è subordinata alla residenza in Italia e alla condizione che il soggetto abbia cessato l'attività di lavoro dipendente, autonomo e parasubordinato svolta in Italia o all'estero. L'indennità è incompatibile con i trattamenti a sostegno del reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria, con l'ASDI e con l'indennizzo per cessazione attività commerciale.

Il beneficiario dell'APE sociale può svolgere un'attività lavorativa, in Italia o all'estero, durante il godimento dell'indennità, purché i redditi da lavoro dipendente o da co.co.co. percepiti non superino gli 8.000 euro lordi annui, e quelli derivanti da lavoro autonomo non superino i 4.800 euro lordi annui. In caso di superamento dei limiti annui il soggetto decade dall'APE sociale, l'indennità percepita nel corso dell'anno diviene indebita e l'Inps procede al relativo recupero.

L'indennità dell'APE sociale è riconosciuta entro i limiti annuali di spesa: per il 2017 300 milioni di euro.

Gli assicurati interessati all'APE sociale devono, preliminarmente alla domanda di accesso al beneficio, presentare una domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio. Entro il 15 ottobre 2017 l'Inps attesterà la sussistenza, anche in via prospettica, delle condizioni previste dal decreto, nonché la presenza di copertura finanziaria.

I soggetti che si trovano, o potrebbero venire a trovarsi nelle condizioni previste entro il 31 dicembre 2017, devono presentare domanda di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio entro il 15 luglio 2017. Coloro che potrebbero trovarsi nelle predette condizioni entro il 31 dicembre 2018 devono presentare la domanda entro il 31 marzo 2018.

La domanda può essere trasmessa esclusivamente in via telematica.

La graduatoria dei beneficiari viene stilata in base alla maggior prossimità al requisito anagrafico per l'accesso alla pensione di vecchiaia e, a parità di requisito, viene data priorità a chi ha presentato prima domanda di riconoscimento delle condizioni.

Novità pensionistiche per lavoratori precoci

Il D.P.C.M. 87/2017, pubblicato in G.U. il 16 giugno 2017, reca il Regolamento di attuazione dell'articolo 1, commi da 199 a 205, L. 232/2016, in materia di riduzione del requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato per i lavoratori c.d. precoci. Sul tema l'Inps ha pubblicato la circolare n. 99/2017 e ha reso operativa l'applicazione per la trasmissione telematica delle domande.

Dal 1° maggio 2017 il requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato per l'anno 2017, pari a 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne, è ridotto a 41 anni per i lavoratori c.d. "precoci", in possesso cioè di almeno 12 mesi di contribuzione per periodi di lavoro effettivo precedenti il compimento del 19° anno di età e che si trovino in una delle seguenti condizioni:

- stato di disoccupazione a seguito di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento, dimissioni per giusta causa, risoluzione consensuale nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7, L. 604/1966, e avere finito di godere della prestazione per la disoccupazione loro spettante da almeno 3 mesi;
- assistere da almeno 6 mesi il coniuge, la persona unita civilmente o un parente di primo grado convivente con handicap in situazione di gravità;
- avere una riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 74%, accertata dalle competenti commissioni per il riconoscimento dell'invalidità civile;
- essere lavoratori dipendenti impegnati da almeno 6 anni in via continuativa in attività particolarmente difficili e rischiose. I 6 anni si considerano continuativi anche se interrotti, per un periodo massimo di 12 mesi, da periodi di inoccupazione o di svolgimento di attività diverse da quelle elencate nell'allegato A), D.P.C.M. 87/2017;
- essere addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti (c.d. "usuranti").

Possono beneficiare dell'anticipo anche i lavoratori iscritti alle forme di previdenza dell'assicurazione generale obbligatoria e delle forme sostitutive ed esclusive della stessa con anzianità contributiva inferiore a 18 anni alla data del 31 dicembre 1995.

Il beneficiario non può percepire redditi da lavoro dipendente o autonomo per tutto il periodo di anticipo del trattamento pensionistico rispetto ai requisiti vigenti per la generalità dei lavoratori.

La domanda per il riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio in materia di riduzione del requisito contributivo di accesso al pensionamento anticipato è presentata con le consuete modalità telematiche alla sede Inps di residenza, che ne rilascia ricevuta con annotazione della data e dell'ora di ricezione. La presentazione e definizione della domanda di accesso al beneficio pensionistico sono subordinate rispettivamente, alla presentazione e all'esito dell'istruttoria della predetta domanda di riconoscimento delle condizioni. Contestualmente alla presentazione della domanda di riconoscimento delle condizioni o nelle more della relativa istruttoria i soggetti interessati, in possesso dei prescritti requisiti che non svolgano attività lavorativa e in attesa del riconoscimento delle predette condizioni, possono presentare comunque domanda di accesso al beneficio (domanda di pensione). I soggetti che si trovino o potrebbero venire a trovarsi, anche in via prospettica, nelle condizioni previste entro il 31 dicembre 2017 devono presentare domanda di riconoscimento delle condizioni esclusivamente in via telematica entro il 15 luglio 2017; quelli che vengono o possono trovarsi nelle predette condizioni nel corso degli anni successivi devono presentare domanda di riconoscimento delle condizioni entro il 1° marzo di ciascun anno. Le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio presentate per l'anno 2017 dopo il 15 luglio 2017 e il 1° marzo di ciascun anno, sempre che siano pervenute entro e non oltre il 30 novembre di ciascun anno, potranno essere prese in considerazione dall'Inps nell'anno di riferimento esclusivamente se residuino risorse finanziarie nei limiti dello stanziamento annuale.

D.P.C.M., 23/5/2017, n. 88; G.U. 16/6/2017, n. 138; Inps, circolari, 16/6/2017, nn. 99-100

Limitazioni non delegate della contrattazione collettiva

S spesso la contrattazione collettiva di livello nazionale prevede, soprattutto in materia di contratti di lavoro, limiti aggiuntivi rispetto alla legge, anche in assenza di espresse deleghe della stessa, ovvero disposizioni superate da norme di legge: quali conseguenze possono derivare dalla violazione di tali disposizioni?

Introduzione

Nell'applicare le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva, capita spesso di avere a che fare con passaggi e regolamentazioni figlie di normative oramai superate, situazione che spesso pone il dubbio se sia possibile sganciarsi da quanto previsto dalla contrattazione sfruttando l'intervenuta riforma legislativa.

Se il disallineamento è legato esclusivamente a questioni cronologiche, vista anche la preminenza gerarchica, a livello di gerarchia delle fonti, della legge, non credo sia contestabile l'eventuale superamento della disposizione contrattuale.

Molto più problematica è la questione quando il disallineamento dipende non da questioni meramente cronologiche, ma da scelte ponderate delle parti sociali.

Problematiche nell'accordo Igiene ambientale aziende private

Prendiamo il recente accordo per il settore dell'Igiene ambientale aziende private.

Nella parte relativa al contratto a termine viene legata la legittimità dell'apposizione della clausola di durata del contratto alla presenza di una serie tipizzata di causali, da motivare nella lettera di assunzione, legate alle defunte ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive, previste dalla previgente normativa del D.Lgs. 368/2001.

Art. 11

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a trentasei mesi a fronte di motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, quali:

- a) ferie;
- b) necessità di personale derivanti dall'assunzione di ulteriori commesse e/o diversi servizi rispetto a quelli gestiti, aventi carattere di temporaneità;
- c) esecuzione di un'opera o di un servizio definiti e limitati nel tempo;
- d) lavorazioni a carattere eccezionale che richiedono personale avente specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
- e) sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative aventi carattere di temporaneità;
- f) interventi di ripristino ambientale (es. scarichi abusivi, bonifica discariche, trasporti eccezionali rifiuti, ecc.);
- g) interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- h) punte di più intensa attività connesse a maggiori richieste di servizi indifferibili, e anche indotte dall'attività di altri settori, che non sia possibile soddisfare con le risorse normalmente impiegate;
- i) esigenze cicliche anche contrattualmente previste e lavori stagionali;
- j) fase di avvio di nuove attività e/o di nuovi servizi, per un periodo non superiore a 250 giorni calendariali consecutivi;
- k) sostituzione di personale temporaneamente associato alle carceri o sottoposto a misure di sicurezza personali o a provvedimenti dell'autorità giudiziaria restrittivi della libertà personale;

- l) sostituzione di personale temporaneamente allontanato dalle proprie mansioni a termini del D.Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni;
- m) sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, con particolare riferimento alle seguenti ipotesi:
 - 1. infermità per malattia o infortunio non sul lavoro;
 - 2. infortunio sul lavoro;
 - 3. aspettativa legale e contrattuale, anche per motivi sindacali;
 - 4. astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;
 - 5. sospensione in via cautelare per motivi disciplinari o per le ipotesi di cui alla legge 18 gennaio 1992, n. 16 e successive modificazioni;
- n) sostituzione, anticipata fino a tre mesi, sia nei casi di assenze dal lavoro programmate sia rispetto al periodo di inizio dell'astensione obbligatoria ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001, al fine di assicurare l'affiancamento del lavoratore che si deve assentare;
- o) necessità di personale determinate da calamità o da situazioni di emergenza ambientale.

Al di là del fatto che l'obbligo di motivazione nei contratti a termine si è dimostrato soltanto una fonte di incertezza applicativa, più che una misura di tutela del lavoratore e di contrasto della sua precarietà, diviene fondamentale capire quali conseguenze possono verificarsi nel caso in cui il datore di lavoro si sganci dalle disposizioni contrattuali.

E se il motivo che richiede l'assunzione non è indicato nell'elenco? E se non indico nel contratto la causale di assunzione?

Sicuramente nessuna conseguenza può verificarsi sul contratto di lavoro, in quanto, a livello normativo, non esiste nessuna delega alla contrattazione collettiva per individuare condizioni di legittimità per tale contratto, diversamente da quanto previsto per il lavoro intermittente. Rispettata la legge, il contratto non può essere convertito in uno a tempo determinato.

Più problematica è la questione del mancato rispetto della contrattazione collettiva in funzione della fruizione delle limitate agevolazioni previste dal nostro ordinamento: se, da una parte, può essere opportuno dettagliare i motivi di assunzione, dall'altra si ritiene non vi possano essere conseguenze se utilizzo una ragione non tipizzata dalla contrattazione collettiva.

In questo caso, l'ipotesi aggiuntiva prevista nel contratto individuale ben potrebbe essere ritenuta come una clausola di miglior favore, in grado di garantire un contratto di lavoro in un'ipotesi dove l'alternativa sarebbe o non procedere con l'assunzione o avvalersi di forme ancor più precarie di lavoro, ove legittimo.

Per superare eventuali rischi, potrebbe essere valutata la strada della certificazione del contratto: i relativi costi, tuttavia, la rendono un'ipotesi quanto mai residuale.

Ad ogni modo, è sempre opportuno applicare con estrema attenzione, e non in modo passivo, le disposizioni contrattuali, basti pensare quanto previsto sempre dal ccnl Igiene ambientale aziende private in materia di cambio appalto, con l'ingannevole disposizione, rispetto a recenti orientamenti giurisprudenziali, della possibilità, alla scadenza del contratto di appalto/affidamento ovvero in caso di revoca della gestione del servizio, di risolvere il rapporto di lavoro tra l'impresa cessante e il personale a tempo indeterminato addetto in via ordinaria o prevalente allo specifico appalto/affidamento per gmo (art. 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604).

Viceversa, in tali circostanze se il licenziamento integra le condizioni dimensionali per essere considerato come collettivo, si ritiene corretto procedere in tali termini.

Le limitazioni per il part time

Ancor più ingiustificati, e inutili, sono i vincoli contrattuali in materia di part time.

Se la disciplina previgente prevedeva una delega espressa e generale di intervento per la contrattazione collettiva all'articolo 1, comma 3, D.Lgs. 61/2000, ora negli articoli 4-12, D.Lgs. 81/2015, non si trova più alcuna delega generale "al buio", ma solo deleghe specifiche non vincolanti, in

quanto l'assenza di contrattazione può essere superata, a seconda dell'istituto, applicando i parametri normativi (lavoro supplementare: nel silenzio della contrattazione collettiva, si applicano i limiti massimi di variazione e il compenso minimo previsto dalla legge) ovvero procedure di certificazione delle clausole individuali (come nelle clausole elastiche).

Proprio su tale aspetto, legato all'intervento della contrattazione collettiva, si è instaurato nel tempo un acceso contenzioso, sfociato anche a livello giurisprudenziale, legato alle conseguenze delle violazioni delle disposizioni previste dalla contrattazione collettiva. Più precisamente, ci si riferisce a tutte quelle disposizioni contrattuali che hanno introdotto limiti quantitativi all'utilizzo del tempo parziale, come nell'edilizia, ovvero nell'autotrasporto, ovvero limiti sull'orario di lavoro minimo, come nel settore del turismo.

Su quest'ultima questione è intervenuto il Tribunale di Padova, con sentenza n. 2952 del 27 ottobre 2016.

La DTL (ora Ispettorato del lavoro) di Padova, mediante l'istituto della disposizione prevista dall'articolo 14, D.Lgs. 124/2004, aveva proceduto con l'adeguamento con il parametro del Ccnl. Il Tribunale di Padova, interrogato sulla legittimità dell'intervento dell'Ispettorato del lavoro, innanzitutto circoscrive l'ambito di operatività della disposizione *"a seguito della riscontrata omissione, totale o parziale, ovvero della errata modalità di adempimento, imputabile al datore di lavoro sulla scorta di un obbligo di carattere generale e generico posto dalla legge secondo margini attuativi di apprezzamento in capo al soggetto obbligato (...): la disposizione, infatti, finisce per restringere i margini di apprezzamento del datore di lavoro nell'applicare le norme, definendo precisamente le modalità di adempimento dell'obbligo formulato concretamente dal personale ispettivo"*.

Nel caso di specie, la norma in questione che legittimerebbe l'ispettore all'intervento con disposizione è il già citato articolo 1, comma 3, D.Lgs. 61/2000, che demanda(va) ai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o quelli aziendali sottoscritti con Rsa o Rsu la possibilità di determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale. Tuttavia, pur essendo evidente che la norma potenzialmente, per il suo carattere generale, rientrerebbe nell'ambito di adottabilità della disposizione, il Tribunale precisa, in modo diretto e tranciante, che *"anche l'ispettore del lavoro è tenuto al rispetto dell'art. 1372 codice civile secondo cui il contratto – in tal caso di lavoro subordinato – ha forza di legge tra le parti"*.

Scendendo nel dettaglio, il Tribunale ammette la possibilità che l'ispettore possa sindacare gli accordi che derogano all'orario minimo di lavoro previsto dal Ccnl, ma è fondamentale la motivazione dell'atto e, ovviamente, la causa dell'accordo individuale in deroga. L'imposizione in via amministrativa dell'orario minimo da Ccnl può infatti giustificarsi *"solo quando venga dato adeguato conto delle motivazioni per le quali quella richiesta non corrisponde all'effettiva volontà del lavoratore ovvero è riconducibile, in via diretta o indiretta, ad un atto coercitivo o unilaterale del datore di lavoro....."* . Altrimenti, l'ispettore del lavoro finirebbe egli stesso per porre in essere un atto coercitivo nei confronti del lavoratore, il quale sarebbe costretto a prestare la propria opera anche in periodi di tempo che egli voleva riservare ad altre attività".

Il pregio di tale pronuncia consiste soprattutto nell'approccio relativistico alle disposizioni della contrattazione collettiva che, in determinati casi, potrebbero essere peggiorative per datore di lavoro (che dovrebbe sostenere un vincolo contrattuale e retributivo oltre le esigenze produttive) e lavoratore (che potrebbe avere una ridotta disponibilità di tempo per un ulteriore rapporto di lavoro o altre motivazioni). Nel momento in cui la contrattazione collettiva fissa uno standard minimo di tutela così delicato come il tempo di ogni individuo, è necessario procedere con una valutazione qualitativa della causa e delle circostanze che sorreggono la deroga e, solo se effettivamente la violazione dell'orario minimo è imposta unilateralmente o non corrisponde alla reale volontà del lavoratore, l'ispettore può intervenire.

Proprio quest'ultimo passaggio invita a un'ulteriore riflessione: preso atto della potenziale legittimità dell'accordo individuale in deroga, anche al fine di evitare contestazioni che poggino sull'articolo 2077 cod. civ. (in base al quale le clausole peggiorative del contratto individuale sarebbero sosti-

tuite dalle disposizioni della contrattazione collettiva) è consigliabile procedere con la certificazione presso le apposite Commissioni, nel caso in cui vi siano i presupposti alla deroga, così da evitare eventuali successive contestazioni relative a possibili vizi della volontà. In situazioni dove è imminente nel rapporto il vantaggio e l'interesse del lavoratore (si pensi al lavoratore che dal lunedì al venerdì lavora presso un diverso datore di lavoro e, per "arrotondare", vorrebbe dedicare soltanto un giorno del fine settimana – anche per i vincoli normativi in materia di riposi settimanali – a prestazioni di lavoro in un pubblico esercizio, che necessiterebbe di una persona in più per il sabato), anche in assenza di certificazione non sembrano esserci rischi di illegittimità dell'accordo.

Ad ogni modo, cadendo gli orientamenti giurisprudenziali attuali in una fase dove riguardano prevalentemente la disciplina previgente, è opportuno procedere con alcune valutazioni riferite al nuovo quadro normativo.

Come anticipato in premessa, la legge non riserva più in alcun modo una delega generale alla contrattazione collettiva, ma individua solo ipotesi ben circostanziate dove il silenzio della contrattazione trova meccanismi sostitutivi di integrazione, che consentono comunque di applicare gli istituti connessi con il lavoro a tempo parziale, come il lavoro supplementare o le clausole elastiche.

Ora, se viene meno la delega generale, si ritiene che venga meno lo stesso potere di disposizione, al di là della motivazione della deroga, in quanto non vi è più nessuna norma di cornice su cui possa far leva tale provvedimento ispettivo.

Sicuramente l'inderogabilità con contratto individuale, spesso sostenuta dagli organi ispettivi, perde il supporto normativo centrale, che ovviamente semplifica la possibilità di concludere accordi individuali in deroga. Se da un punto di vista contrattuale non vi sono particolari rischi, sono comunque necessarie valutazioni accurate: se si dovesse dimostrare la natura non migliorativa dell'accordo individuale, potrebbe essere contestato il mancato rispetto della contrattazione collettiva ai sensi dei commi 1175 e 1176, articolo 1, L. 296/2006, determinando una condizione bloccante in materia di agevolazioni (si veda Cassazione n. 29923/2008).

Si rileva, infine, che vincoli di orario minimo non fanno altro che incrementare l'esigenza, e l'utilizzo, di fattispecie come il lavoro intermittente e il lavoro accessorio, dove il rischio di precarietà è sicuramente maggiore rispetto a un contratto a tempo parziale.

Conclusioni

In conclusione, non può che criticarsi tale approccio delle parti sociali: già l'evoluzione normativa è complicata, se poi la contrattazione collettiva mantiene logiche oramai abrogate, cessa di essere un supporto nella regolamentazione dei contratti di lavoro e diviene solo l'ennesimo fattore confusionario.

Rinnovi contrattuali giugno 2017

Ortofrutticoli e agrumari – Accordo 27 giugno 2017

Vigenza

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2017 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2019; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non sia disdetto da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza.

Assetti contrattuali

La contrattazione di secondo livello si svolgerà a livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo.

Nel rispetto dei cicli negoziali le materie della contrattazione ai diversi livelli non potranno sovrapporsi o essere ripetitive.

Le erogazioni di secondo livello saranno strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati dalle parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e altri elementi di competitività di cui le imprese dispongano; potranno essere impegnati anche i margini di produttività eccedenti quelli eventualmente già utilizzati per riconoscere gli aumenti retributivi nazionali nonché i risultati legati all'andamento economico delle imprese.

A livello aziendale e/o territoriale e/o di bacino e/o di gruppo saranno inoltre regolate le seguenti materie:

- esame di nuove forme di organizzazione produttiva e del lavoro, di flessibilità degli orari al fine di consolidare ed ampliare i livelli occupazionali;
- individuazione di figure professionali non comprese nella classificazione di cui all'articolo 28, Ccnl, e loro inserimento nell'inquadramento contrattuale;
- disciplina, da concordare con le Organizzazioni sindacali, aziendali o territoriali dell'impiego delle ore lavorate oltre quelle contrattuali in caso di regime di flessibilità (banca delle ore);
- iniziative per l'attuazione del diritto alla salute;
- diritto allo studio e individuazione delle necessità di formazione professionale;
- mobilità;
- trasporti;
- part-time;
- contratti a termine, secondo le previsioni e nei limiti previsti nel Ccnl;
- tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- modalità di svolgimento dell'attività di patronato sindacale;
- individuazione di modalità per assicurare l'effettivo godimento dei riposi in caso di continuità dell'attività produttiva;
- contratti di gradualità;
- altre materie espressamente demandate dal presente Ccnl.

Gli accordi di tale livello hanno durata triennale.

Laddove a livello aziendale sussistano erogazioni economiche in ogni modo denominate, anche parzialmente variabili, dovrà essere ricondotta nell'ambito delle nuove erogazioni sopra specificate la parte variabile, mentre la parte fissa sarà conservata.

Le parti si danno atto che la presenza di accordi o piattaforme aziendali non è ostativa per accordi o piattaforme di bacino.

Previdenza complementare

Viene previsto come fondo contrattuale il Fondo di previdenza complementare denominato FON.TE. Le contribuzioni dovute al Fondo, da parte del lavoratore aderente e del datore di lavoro dal quale dipende, sono costituite da:

- 1% a carico dell'azienda commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento;
- 1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del Tfr nel periodo di riferimento;
- una quota di Tfr pari al 50%, ovvero l'intero Tfr maturando, nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato già occupati alla data del 28 aprile 1993;
- il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, anche a part-time, assunti dopo il 28 aprile 1993;
- il 100% del Tfr maturato nel periodo di riferimento successivo all'iscrizione al Fondo per i lavoratori con le altre tipologie di contratto individuale.

Comporto

Durante la malattia, il lavoratore con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 180 giorni in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento con la corresponsione di quanto previsto agli articoli 94 e 95 del contratto, salvo quanto disposto dal presente articolo.

Il periodo di malattia è considerato utile ai fini del computo delle indennità di preavviso e di licenziamento.

Il periodo di malattia viene distinto dal periodo di infortunio.

Per anno solare si intendono 365 giorni computati o dalla data del primo episodio morboso o dalla data del licenziamento.

Nei confronti dei lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ammalati o infortunati sul lavoro, la conservazione del posto fissata nel periodo massimo di 180 giorni dal presente articolo, sarà prolungata a richiesta del lavoratore, per un ulteriore periodo non superiore a giorni 180, alle seguenti condizioni:

1. che non si tratti di malattie croniche e/o psichiche;
2. che siano esibiti dal lavoratore regolari certificati medici;
3. che il periodo eccedente i 180 giorni sia considerato di "aspettativa" senza retribuzione.

I lavoratori che intendano beneficiare del periodo di aspettativa di cui al precedente comma dovranno presentare richiesta a mezzo raccomandata R.R. prima della scadenza del 180° giorno di assenza per la malattia o infortunio e firmare espressa accettazione delle suddette condizioni.

Ai fini del periodo di comporto, al raggiungimento del 150° giorno di malattia, l'azienda dovrà comunicare in forma scritta al lavoratore tale raggiungimento.

Per la comunicazione aziendale, ai fini dell'adempimento, verrà presa in considerazione la data di spedizione.

Al termine del periodo di aspettativa il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento ai sensi del presente articolo. Il periodo stesso è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio in caso di prosecuzione del rapporto.

I lavoratori infortunati, in occasione di lavoro, o affetti da gravi patologie e/o sottoposti alle relative terapie, anche salvavita, non potranno essere licenziati anche qualora sia superato il periodo di conservazione del posto di lavoro. Tale periodo sarà di aspettativa senza retribuzione e il lavoratore non concorrerà a determinare il numero dei lavoratori occupati al fine dei vari istituti disciplinati dalla normativa in materia di lavoro.

I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta. Durante

il periodo di congedo, non rientrante nel periodo di comporto, il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia. Il lavoratore è tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure. In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

Classificazione

Sesto livello Super

A questo livello appartengono i lavoratori stagionali che:

1. abbiano prestato per almeno cinque anni civili (1° gennaio-31 dicembre) consecutivi, presso la stessa azienda, attività lavorativa annuale, in uno o più periodi, e per non meno di 45 mesi di assunzione (anche frazionati);
2. abbiano svolto nell'indicato periodo una polivalenza di funzioni (per polivalenza si intende almeno due funzioni), che si concreta con lo svolgimento né occasionale, né saltuario, di più mansioni previste nella declaratoria del VI livello;
3. tutti i lavoratori che alla data del 31 dicembre 2001 hanno maturato i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° gennaio 2002, e così tutti i lavoratori che alla data del 31 dicembre di ogni anno raggiungono i suddetti requisiti avranno diritto al riconoscimento del VI livello super a decorrere dal 1° gennaio successivo.

Riassunzione

I lavoratori stagionali assunti ai sensi degli articoli 32 e 33 del presente Ccnl e con le modalità di cui agli articoli in materia di assunzione, saranno riassunti nelle medesime aziende per l'esecuzione negli stessi periodi delle stesse lavorazioni o di quelle che le abbiano sostituite.

Se si dovessero verificare variazioni strutturali delle lavorazioni che comportino una modifica dei periodi di prestazione lavorativa si dovrà procedere a consultazione sindacale con le Rsu/Rsa e/o OO.SS. territorialmente competenti.

Per l'esercizio di tale diritto i lavoratori invieranno comunicazione entro 45 giorni dall'ultimo licenziamento all'azienda. L'azienda esporrà in bacheca, nelle più comuni lingue, l'avviso della fornitura del modello con cui il lavoratore potrà esercitare la riassunzione e ne consegnerà copia l'ultimo giorno lavorativo. Alla ripresa della stagione il datore di lavoro deve inviare comunicazione scritta per avere la manifesta volontà del lavoratore di esercitare il diritto di riassunzione entro e non oltre i successivi tre giorni dalla ricevuta della lettera. La mancata presenza al lavoro, salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute, comporterà la perdita del diritto di precedenza nella riassunzione.

Qualora le aziende abbiano necessità di un numero di lavoratori inferiore rispetto alle domande di riassunzione presentate, assumeranno prioritariamente secondo i seguenti criteri:

- disponibilità entro le 24 ore successive al preavviso di tre giorni dall'inizio dei lavori salvo giustificato impedimento per gravi motivi familiari o di salute;
- professionalità;
- anzianità di servizio;
- carichi familiari.

I lavoratori in riassunzione, ai sensi dell'articolo 25, L. 223/1991, non costituiscono base di calcolo per la determinazione dell'entità dei riservatari da assumere.

Periodo di prova

Per il personale assunto a tempo indeterminato: la durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

- quadri e I livello: 6 mesi;
- II e III livello: 60 giorni;
- IV e V livello: 45 giorni;

- VI e VII livello: 30 giorni.

Ai sensi dell'articolo 4, R.D. 1825/1924, convertito in L. 562/1926, il periodo indicato per i Quadri e il 1° livello deve essere computato in giorni di calendario. I giorni indicati per i restanti livelli devono intendersi di lavoro effettivo.

Per il personale assunto a tempo determinato: la durata del periodo di prova, che dovrà in ogni caso risultare da atto scritto, non dovrà superare il limite di 3 giorni di lavoro effettivo per i lavoratori assunti per periodi fino ad 1 mese e di 6 giorni di lavoro effettivo per periodi superiori ad un mese.

Non sono assoggettati al periodo di prova i lavoratori che abbiano già prestato la loro opera alle dipendenze della medesima azienda in precedenti cicli stagionali.

Durante il periodo di prova la retribuzione del lavoratore non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso.

Nel corso del periodo di prova il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra, senza preavviso.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata, e il periodo stesso sarà computato nell'anzianità di servizio.

Prestazioni occasionali

Gli istituti contrattuali tesi a disciplinare il rapporto di prestazione occasionale, a partire da quelli in sostituzione dei voucher ex D.Lgs. 81/2015, Capo VI, articoli dal 48 al 50, non potranno trovare applicazione nell'ambito delle mansioni previste dalle declaratorie del presente Ccnl.

Orario di lavoro e lavoro a turni

L'orario normale di lavoro effettivo è fissato in 40 ore settimanali e viene distribuito in 5 giorni dal lunedì al venerdì. Resta inteso che il lavoro svolto il sabato pomeriggio e la domenica è sempre considerato straordinario.

Nel caso di mancato raggiungimento delle 40 ore settimanali dal lunedì al venerdì, l'orario normale sarà esteso anche alla mattina del sabato per un massimo di 4 ore lavorative.

È in ogni caso, considerato lavoro straordinario feriale quello prestato oltre le 8 ore giornaliere e le 40 ore settimanali.

Resta inteso che, qualora l'orario effettuato settimanalmente non superi le 40 ore, la retribuzione delle ore prestate non potrà essere inferiore a quella ordinaria, comprensiva quindi dell'indennità del 34,45% (ex articolo 72, Ccnl) e Tfr.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richiede un'applicazione assidua e continua; non sono considerati come lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi sia all'interno sia all'esterno dell'azienda, le soste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero.

La durata del lavoro giornaliero non può superare le 10 ore e non può essere suddivisa in più di due periodi. Il personale ha diritto, nella giornata, ad un riposo intermedio di durata non inferiore ad un'ora e non superiore a 2 ore.

Oltre al normale intervallo per il pranzo i lavoratori hanno diritto, in caso di superamento delle otto ore di lavoro giornaliero, ad un'ulteriore pausa le cui modalità saranno definite dalla contrattazione di bacino.

I lavoratori turnisti hanno diritto a mezz'ora di pausa retribuita.

Per turnista si intende chi presta la propria attività in un sistema di orario che prevede tre turni avvicendati nell'arco di 24 ore. Le ore di lavoro notturne prestate in normali turni di lavoro saranno compensate con una maggiorazione del 15% (quindici per cento). Per ore notturne si intendono quelle prestate dalle 22 alle 6 del mattino.

Lavoro straordinario

Le prestazioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, le prestazioni d'opera straordinarie possono essere richieste nel limite di duecento ore annue "pro-capite".

In caso di necessità, in sede aziendale, potrà essere concordato il superamento di tale limite.

Il lavoratore non può compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le clausole contenute nel presente articolo hanno valore di accordo permanente fra le parti ai sensi e per gli effetti dell'articolo 5, R.D.L. 692/1923, e dell'articolo 9 del relativo regolamento.

Le ore di lavoro straordinario, intendendosi come tali quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dall'articolo 48 del presente contratto, saranno retribuite con la paga normale conglobata maggiorata del 35% per le prestazioni di lavoro eccedenti la 40^a ora settimanale, con esclusione dei casi regolamentati dalla flessibilità concordata.

Salvo quanto disposto dal successivo articolo, le ore straordinarie di lavoro prestate nei giorni festivi, saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 42%. Le ore straordinarie di lavoro prestate la notte - intendendosi per tali quelle effettuate dalle ore 22 alle ore 6 del mattino, sempre che non si tratti di turni regolari di servizio - saranno retribuite con la paga oraria normale conglobata maggiorata del 50%.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la maggiorazione del compenso per lavoro straordinario sarà computata sulla paga oraria percepita tenendo conto, per il calcolo delle provvigioni, della media dell'ultimo semestre solare o del periodo di lavoro prestato, qualora questo sia inferiore ai sei mesi.

Al personale preposto alla direzione tecnica o amministrativa della azienda o di un suo reparto, con la diretta responsabilità dell'andamento dei servizi - vale a dire i gerenti, i direttori tecnici o amministrativi, i capi ufficio ed i capi reparto - che per il tempo necessario al regolare funzionamento dei servizi ad esso affidati, presta servizio anche fuori dell'orario normale di lavoro non è dovuto alcun compenso speciale salvo per i servizi di notte o nei giorni festivi per i quali saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni:

- 42% per le ore di lavoro prestate la domenica;
- 42% per le ore di lavoro straordinario prestate nelle festività;
- 50% per le ore di lavoro straordinario prestate di notte, non in turni regolari di servizio.

Possono essere eseguiti oltre i limiti del normale orario giornaliero o settimanale i lavori di riparazione, costruzione, manutenzione, pulizia e sorveglianza degli impianti e quegli altri servizi che non possono compiersi durante l'orario normale di lavoro senza inconvenienti per l'esercizio o pericolo per gli addetti, nonché le verifiche e prove straordinarie e la compilazione dell'inventario dell'anno. Le varie maggiorazioni previste dal presente articolo non sono cumulabili tra loro e con quelle previste dall'articolo 48 per i turnisti.

Le ore di lavoro straordinario saranno cronologicamente annotate, a cura dell'azienda, su apposito registro la cui tenuta è obbligatoria e che dovrà essere esibito in visione, a richiesta delle Organizzazioni sindacali provinciali, presso la sede della locale Organizzazione degli imprenditori.

Il registro di cui al precedente comma può essere sostituito da altra idonea documentazione nelle aziende che abbiano la contabilità meccanizzata autorizzata.

La liquidazione del lavoro straordinario dovrà essere effettuata non oltre il mese successivo a quello in cui il lavoro è stato prestato.

Per i lavoratori a tempo determinato la retribuzione dovuta per il lavoro straordinario sarà corrisposta in coincidenza con i normali periodi di paga.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario, valgono le vigenti norme di legge e regolamenti.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore esistenti.

Contrattazione collettiva

Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda o gruppo aziendale il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto a tredici scatti triennali.

Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre:

- a) dalla data di assunzione per il personale a tempo indeterminato;
- b) dalla data di decorrenza dei 190 giorni di cui agli articoli 31 e 34 per il personale a tempo indeterminato a prestazione ridotta.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

1° luglio 2017	
Livelli	Euro
Quadri	30,45
I	29,40
II	27,30
III	27,30
IV	26,25
V	26,25
VI super	25,20
VI	25,20
VII	25,20

L'importo degli scatti, determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, è corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti e successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.

Aumenti economici

Di seguito si concorda la seguente tabella salariale con i rispettivi aumenti per livello:

Liv.	Par.	Paga cong. mensile al 31/12/16	Tranche 1 1/7/17	Tranche 2 1/7/18	Tranche 3 1/7/19	Aumento complessivo	Paga cong. mensile al 1/7/19
Quadro	235	2.029,13	43,81	41,82	43,81	129,45	2.158,58
1°	219	1.937,17	40,83	38,97	40,83	120,64	2.057,81
2°	180	1.714,16	33,56	32,03	33,56	99,15	1.813,31
3°	167	1.640,03	31,14	29,72	31,14	91,99	1.732,02
4°	140	1.487,41	26,10	24,92	26,10	77,12	1.564,53
5°	129	1.424,24	24,05	22,96	24,05	71,06	1.495,30
6° super	124	1.394,25	23,12	22,07	23,12	68,31	1.462,56
6°	118	1.361,53	22,00	21,00	22,00	65,00	1.426,53
7°	109	1.309,99	20,32	19,40	20,32	60,04	1.370,03

Principali scadenze dei mesi di agosto e settembre

domenica 20 agosto

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps artigiani e commercianti

Versamento della seconda rata trimestrale dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio

Versamento della rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2016 e all'acconto 2017, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al 2° trimestre relativi agli agenti e rappresentanti.

venerdì 25 agosto

Contributi Enpaia – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese precedente.

giovedì 31 agosto

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al terzo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali.

venerdì 15 settembre

Inail - Domande di accentramento

Termine per presentare la domanda di autorizzazione all'accentramento delle posizioni assicurative Inail, per le aziende dislocate sul territorio nazionale.

sabato 16 settembre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

Versamento della rata dell'acconto dell'addizionale comunale trattenuta ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente.

Contributi Inps – Gestione Separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione Separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

Contributi Inps – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al primo trimestre.

lunedì 25 settembre**Contributi Enpaia – Versamento**

Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese precedente.

martedì 30 settembre**UniEmens – Invio telematico**

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Inps - Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 2° trimestre.

LYNFA Studio®

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

LYNFA Studio è il sistema gestionale integrato per lo Studio Professionale. Un sistema straordinariamente nuovo perché basato sulla piattaforma tecnologica POLYEDRO, che offre tutti i vantaggi del web: facilità d'uso, strumenti di collaborazione e condivisione, accessibilità da remoto.

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

1. erogare servizi ai Clienti,
2. gestire e sviluppare lo Studio.

LYNFA Studio asseconda e dà slancio a tutte le attività del Professionista e del suo Studio. Dal più piccolo a quello con decine di posti di lavoro.

Ogni Studio è diverso: LYNFA Studio sa prendere esattamente la sua forma e crescere insieme a lui e alle sue necessità.

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

1. i più avanzati strumenti di controllo delle attività, ovunque ci si trovi, anche da tablet;
2. servizi di condivisione e collaborazione, come l'agenda, la pubblicazione documenti e la bacheca;
3. funzionalità che incrementano la produttività, come il workflow e l'anagrafica unica;
4. servizi innovativi per i Clienti.

LYNFA Studio gestisce lo Studio con managerialità ed efficienza, lasciando al Professionista tutto il tempo e le energie per fare al meglio quello che solo lui può fare: gestire le relazioni, diversificare e accrescere le occasioni di business.



Conservazione Cloud TeamSystem

Molto più che conservazione

Conserva in digitale tutti i tuoi documenti. Risparmia tempo e denaro con TeamSystem!

Il nuovo servizio di Conservazione Cloud TeamSystem permette di conservare qualsiasi documento, liberando totalmente l'utente da qualsiasi onere.

La piattaforma è realizzata per non avere alcun impatto sulle attività, in questo modo il tuo Studio potrà risparmiare risorse e migliorare l'organizzazione del lavoro interno.

Grazie al Servizio di Conservazione Cloud TeamSystem **non devi più preoccuparti di nulla**, provvederemo noi a conservare i documenti rispettando tutti i requisiti definiti dalla normativa vigente. Potrai quindi in qualsiasi momento ricercare e consultare qualsiasi documento attraverso la nostra interfaccia web semplice ed intuitiva.

Con il Servizio Conservazione Cloud TeamSystem potrai:

- conservare digitalmente i tuoi documenti,
- ricercare i tuoi documenti e consultarli in archivio,
- esibire i tuoi documenti in originale seguendo i dettami della normativa,
- esibire e scaricare il Manuale della Conservazione,
- essere sicuro di seguire un processo aggiornato e sempre a norma di legge.

Per gli Studi Professionali

1. Supporti i tuoi clienti con una soluzione ai loro problemi di conservazione.
2. Puoi offrire consulenza organizzativa e formazione alle piccole imprese per permettergli di risparmiare attraverso la conservazione.
3. Ti proponi a nuovi clienti con un servizio ad oggi essenziale che puoi offrire fin da subito, senza aggravio di lavoro per il tuo Studio.