

L review



TeamSystem Labour review

n. 235

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	
Diritto di precedenza tra lavoro a termine e apprendistato	7
Contribuzione di malattia per il settore spettacolo	9
Schede operative	
Istruzioni operative per la DIS-COLL	15
Provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale	19
Esonero contributivo alternanza scuola-lavoro	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali luglio 2017	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di ottobre	27

Rapporto di lavoro

Regime sanzionatorio per le prestazioni occasionali

L'INL, con circolare n. 5 del 9 agosto 2017, ha fornito indicazioni operative al personale ispettivo in tema di prestazioni occasionali, Libretto di famiglia e Contratto di prestazione occasionale. Dopo una brava disamina di limiti, divieti e obblighi, l'Ispettorato riporta, per ogni tipologia di violazione, le conseguenze sanzionatorie o di altra natura alle quali può essere soggetto l'utilizzatore di prestazioni occasionali.

L'Ispettorato si sofferma anche sull'ambito di applicazione della maxisanzione per lavoro nero rispetto a rapporti occasionali per i quali sia omessa la comunicazione preventiva della prestazione, ritenendo che la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma Inps non costituisca di per sé elemento per affermare che il rapporto non era sconosciuto alla P.A..

Al fine di individuare criteri utili a differenziare le ipotesi in cui la prestazione possa considerarsi non comunicata, piuttosto che lavoro nero, l'INL ritiene opportuna la valutazione delle singole fattispecie, ritenendo applicabile la sola sanzione prevista per il lavoro occasionale in presenza dei seguenti requisiti:

- la prestazione sia possibile perché entro i limiti economici e temporali;
- la prestazione possa considerarsi occasionale per la presenza di precedenti analoghe prestazioni correttamente gestite, così che sia configurabile una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

In assenza anche di uno solo dei predetti requisiti si applicherà la maxisanzione per lavoro nero laddove concorra il requisito della subordinazione, anche nel caso in cui la comunicazione sia effettuata nel corso dell'accesso ispettivo. La maxisanzione sarà applicata anche in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione effettivamente resa.

Ispettorato nazionale del lavoro, circolare, 9/8/2017, n. 5

Prestazioni occasionali: calcolo delle sanzioni

L'INL, con nota n. 7427 del 21 agosto 2017, ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla disciplina sanzionatoria in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione ovvero di uno dei divieti di cui all'articolo 54-bis, comma 20, D.L. 50/2017, relativamente alle nuove prestazioni occasionali.

In particolare, viene precisato che il parametro di quantificazione dell'importo sanzionatorio è rappresentato dal numero delle giornate in cui si è fatto ricorso al lavoro occasionale, indipendentemente dal numero dei lavoratori impiegati nella singola giornata. Ad esempio, in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione di 3 lavoratori il primo giorno, 1 lavoratore il secondo giorno e 2 lavoratori il terzo giorno, la sanzione amministrativa sarà di 833,33 euro per 3 giorni, per un totale di 2.499,99 euro.

INL, nota, 21/8/2017, n. 7427

Lavoro occasionale: le Faq della Fondazione studi

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con approfondimento del 10 agosto 2017, ha pubblicato le Faq per un corretto utilizzo di PrestO e Libretto famiglia.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 10/8/2017

In G.U. la legge di conversione per la crescita del Mezzogiorno

È stata pubblicata sulla G.U. n. 188 del 12 agosto 2017 la L. 123 del 3 agosto 2017, di conversione, con modificazioni, del D.L. 91/2017, recante disposizioni urgenti per la crescita economica nel Mezzogiorno.

In particolare, per quanto riguarda la materia lavoro, al fine di promuovere la costituzione di nuove imprese nelle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia

da parte di giovani imprenditori (tra i 18 e i 35 anni), viene previsto un finanziamento fino a un massimo di 50.000 euro.

Inoltre è stato previsto il finanziamento di programmi di riqualificazione e ricollocazione di lavoratori di aziende in crisi ubicate nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

L. 3/8/2017, n. 123, G.U., 12/8/2017, n. 188

In G.U. la Legge annuale per il mercato e la concorrenza

È stata pubblicata sulla G.U. n. 189 del 14 agosto 2017 la L. 124 del 4 agosto 2017, recante le disposizioni finalizzate a rimuovere ostacoli regolatori all'apertura dei mercati, a promuovere lo sviluppo della concorrenza e a garantire la tutela dei consumatori, anche in applicazione dei principi del diritto dell'Unione Europea in materia di libera circolazione, concorrenza e apertura dei mercati, nonché delle politiche europee in materia di concorrenza, in vigore dal 29 agosto 2017.

In particolare, è stato modificato l'articolo 9, comma 4, D.L. 1/2012, prevedendo l'obbligatorietà, per tutte le professioni regolamentate, di un preventivo scritto di massima al momento del conferimento dell'incarico.

Legge 4/8/2017, n. 124, G.U., 14/8/2017, n. 189

Prestazioni occasionali in agricoltura: aggiornato il sistema informatico Inps

L'Inps, con comunicato stampa dell'11 agosto 2017, ha reso noto che, relativamente alle prestazioni occasionali in agricoltura, la piattaforma informatica è stata aggiornata in modo tale da consentire la selezione degli importi previsti dalla contrattazione collettiva di settore per le 3 aree di riferimento (9.65 euro/ora, 8.80 euro/ora e 6.56 euro/ora).

A breve saranno implementate le ulteriori modifiche derivanti dalla possibilità, prevista per il solo settore agricoltura, di effettuare un'unica dichiarazione di durata fino a 3 giorni, in alternativa alla dichiarazione giornaliera, già operativa.

Inps, comunicato stampa, 11/8/2017

Diritto di precedenza dei lavoratori a termine in caso di assunzioni a tempo indeterminato

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpellato n. 2 dell'8 agosto 2017, ha offerto chiarimenti in ordine alla corretta interpretazione dell'articolo 24, comma 1, D.Lgs. 81/2015, concernente la disciplina del diritto di precedenza dei lavoratori a termine in caso di assunzioni a tempo indeterminato. Il Ministero ha precisato che non integra la violazione del diritto di precedenza sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione, sia la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpellato, 8/8/2017, n. 2

Tfr: indice di rivalutazione di luglio 2017

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2016, per il mese di luglio 2017 è pari a 1,398430. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di luglio è pari a 101,0.

Istat, comunicato stampa, 11/8/2017

Lavoro occasionale: operativi gli intermediari previdenziali

L'Inps, con messaggio n. 3177 del 31 luglio 2017, ha reso noto che, per quanto riguarda le prestazioni occasionali, è stata estesa l'operatività agli intermediari previdenziali e ai patronati. Gli intermediari autorizzati possono operare in nome e per conto dell'utilizzatore e/o del prestatore sulla

base di apposite deleghe rese per iscritto dal delegante, utilizzando la procedura "Deleghe Indirette per artigiani, commercianti, committenti, associanti, professionisti, agricoli autonomi e prestazioni occasionali", opportunamente predisposta.

Eventuali deleghe già attivate, nell'ambito della gestione datori di lavoro con dipendenti, consentono di operare, per il medesimo datore di lavoro, anche con riguardo agli adempimenti per il lavoro occasionale.

Gli enti di patronato possono svolgere i servizi a disposizione del prestatore nella piattaforma a lui dedicata, e tutti gli adempimenti relativi esclusivamente al Libretto famiglia, previa acquisizione del mandato di assistenza.

Dal 31 luglio 2017 è inoltre possibile versare le somme necessarie per alimentare il c.d. portafoglio virtuale dell'utilizzatore attraverso strumenti di pagamento elettronico esclusivamente dal Portale dei Pagamenti Inps - sezione Prestazioni Occasionali, attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o dello SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Inps, messaggio, 31/7/2017, n. 3177

Contributi e fisco

Crediti nei confronti della P.A.: compensazione delle cartelle di pagamento

È stato pubblicato sulla G.U. n. 194 del 21 agosto 2017 il decreto 9 agosto 2017 del Ministero dell'economia e delle finanze, con la compensazione, nell'anno 2017, delle cartelle di pagamento in favore di imprese e professionisti titolari di crediti non prescritti, certi, liquidi ed esigibili, nei confronti della Pubblica Amministrazione.

Ministero dell'economia e delle finanze, D.M., 9/8/2017, G.U., 21/8/2017, n. 194

Autotrasporto: contributi per la formazione professionale

È stato pubblicato sulla G.U. n. 191 del 17 agosto 2017, il decreto 7 luglio 2017 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, recante le modalità operative per l'erogazione dei contributi a favore delle iniziative di formazione professionale nel settore dell'autotrasporto per l'annualità 2017.

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, decreto, 7/7/2017, G.U., 17/8/2017, n. 191

Benefici fiscali a favore delle vittime del dovere e dei loro familiari superstiti

L'Inps, con messaggio n. 3274 del 10 agosto 2017, ha offerto ulteriori chiarimenti in merito alla specifica tipologia di trattamenti pensionistici interessati dall'applicazione dei benefici fiscali (articolo 1, comma 211, L. 232/2016) in favore delle vittime del dovere ed equiparati e ai loro superstiti.

Inps, messaggio, 10/8/2017, n. 3274

Incentivo Occupazione sud: modifica termini recupero arretrati

L'Inps, con messaggio n. 3272 del 10 agosto 2017, ha reso noto che, a causa di alcuni ritardi nell'aggiornamento degli archivi dell'Anpal concernenti lo stato di disoccupazione dei lavoratori e del conseguente ritardo nel riconoscimento dell'incentivo da parte dell'Istituto, al fine di agevolare i datori di lavoro nel recupero delle somme spettanti, sono stati prorogati i termini per il recupero degli importi relativi all'incentivo Occupazione sud. Pertanto, nell'elemento <ImportoArrIncentivo> potrà essere indicato l'importo del bonus relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio, marzo, aprile, maggio, giugno 2017 - tali importi saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" con i codici di recupero "L463" e "L465". La valorizzazione del predetto elemento potrà essere effettuata fino al flusso contributivo con competenza agosto 2017.

Inps, messaggio, 10/8/2017, n. 3272

Buoni pasto cumulabili entro il limite massimo di 8

È stato pubblicato sulla G.U. n. 186 del 10 agosto 2017 il D.M. 122/2017, contenente il regolamento per i buoni pasto, in vigore dal prossimo 9 settembre. In particolare viene prevista la cumulabilità dei buoni entro il limite di 8.

Inoltre il D.M. individua gli esercizi presso i quali può essere erogato il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto, le caratteristiche dei buoni e il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione dei buoni e i titolari degli esercizi convenzionabili.

D.M., 7/7/2017, n. 122, G.U., 10/8/2017, n. 186

Agevolazioni in favore della nuova imprenditorialità giovanile e femminile

Il Ministero dello sviluppo economico, in data 25 luglio 2017, ha pubblicato la circolare del Direttore generale per gli incentivi alle imprese, n. 90954, con la quale sono state apportate modifiche e integrazioni alla circolare direttoriale n. 75445/2015, recante termini e modalità di presentazione delle domande per l'accesso alle agevolazioni in favore della nuova imprenditorialità giovanile e femminile.

Ministero dello sviluppo economico, circolare, 25/7/2017, n. 90954

Riduzione contributiva edili 2017

I Ministeri del lavoro e dell'economia, con D.I. 5 luglio 2017, hanno stabilito che la riduzione contributiva 2017 per il settore edile è individuata nella misura dell'11,50%.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'economia e delle finanze, D.I. 5/7/2017

Esposizioni all'amianto: pensione di inabilità per malattie di origine professionale

L'Inps, con messaggio n. 3249 del 4 agosto 2017, ha indicato le modalità di presentazione delle domande per la pensione di inabilità per soggetti affetti da malattie di origine professionale derivanti da esposizioni all'amianto.

Per l'anno in corso le domande di riconoscimento delle condizioni per l'accesso al beneficio devono essere presentate entro e non oltre il 16 settembre 2017.

Inps, messaggio, 4/8/2017, n. 3249

Durc on line: nuove modalità nella verifica della regolarità contributiva

L'Inps, con messaggio n. 3220 del 3 agosto 2017, ha comunicato che dal 1° settembre 2017 sarà avviata la nuova fase di verifica delle condizioni di regolarità per la fruizione dei benefici normativi e contributivi. Il sistema, che immetterà autonomamente nel portale Durc on line le istanze di verifica al pari di qualunque altro soggetto abilitato, sarà attivato per tutte le denunce UniEmens per le quali risultino in stato EMESSO note di rettifica con causale "addebito art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296" e in relazione alle quali non sia mai stato notificato il preavviso di Durc interno negativo.

Inps, messaggio, 3/8/2017, n. 3220

Incentivi all'assunzione: la guida Anpal

L'Anpal, in data 1° luglio 2017, ha pubblicato la "Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa", che fornisce una sintesi periodica degli incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa attivi a livello nazionale, regionale e delle Province autonome, con lo scopo di fornire una prima informazione agli utenti interessati a individuare quale tipologia di agevolazione sia fruibile per l'assunzione o per avviare un'attività autonoma.

Anpal, Guida incentivi all'assunzione e alla creazione d'impresa, 1/7/2017

Fondi di solidarietà: durata massima e finanziamento dell'assegno straordinario

L'Inps, con messaggio n. 3267 del 9 agosto 2017, ha reso noto che per le nuove decorrenze di assegno straordinario dei Fondi di solidarietà per il sostegno del reddito, comprese nel periodo 2017-2019 (ultima decorrenza ammessa 1° dicembre 2019 con risoluzione del rapporto di lavoro il 30 novembre 2019), il periodo massimo individuale di permanenza nel Fondo di solidarietà è pari a 7 anni.

Inps, messaggio, 9/8/2017, n. 3267

Trasformazione domanda NASpI in domanda DIS-COLL per eventi di disoccupazione 2016

L'Inps, con messaggio n. 3242 del 4 agosto 2017, in merito alle domande di indennità di disoccupazione NASpI erroneamente presentate in luogo di domande di indennità DIS COLL e viceversa, ha confermato che è possibile la trasformazione in domande di DIS-COLL delle domande erroneamente presentate come domande di NASpI anche per gli eventi di disoccupazione verificatisi nell'anno 2016.

In particolare, qualora la domanda di prestazione abbia tutti i requisiti per essere valutata quale domanda di DIS-COLL e, solo per errore materiale, sia stata presentata come domanda di NASpI, la medesima può essere accolta a valere sulle risorse residue stanziare dall'articolo 1, comma 310, L. 208/2015. In detti casi le strutture territoriali procederanno all'acquisizione di una nuova e corretta domanda, esclusivamente su istanza di parte, corredata dalla documentazione eventualmente richiesta ai fini dell'accesso alla prestazione di disoccupazione spettante. Le nuove domande dovranno essere acquisite con la medesima data di presentazione di quelle erroneamente inoltrate.

Inps, messaggio, 4/8/2017, n. 3242

Rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio

Il Ministero del lavoro, in data 9 agosto 2017, ha pubblicato i decreti 19 luglio 2017, che, con decorrenza 1° luglio 2017, confermano la rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale già vigenti dal 1° luglio 2016 per i settori industria, compreso il settore marittimo, agricoltura, e tecnici sanitari di radiologia medica autonomi.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreti, 19/7/2017

Rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro per i medici radiologi

Il Ministero del lavoro, in data 9 agosto 2017, ha pubblicato il decreto 19 luglio 2017, che conferma, dal 1° luglio 2017, gli importi delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale per il settore medici radiologi già vigenti al 1° luglio 2016.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 19/7/2017

Indennità di malattia lavoratori ex Enpals: il riepilogo Inps

L'Inps, con circolare n. 124 del 3 agosto 2017, ha effettuato una ricognizione dei principi fondanti l'assicurazione della prestazione economica di malattia per i soggetti iscritti, ai fini previdenziali, al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo e al Fondo pensioni sportivi professionisti, e ha illustrato la disciplina relativa alla correlata obbligazione contributiva. L'Istituto fornisce inoltre i chiarimenti sui riflessi di natura contributiva nei casi in cui il trattamento economico di malattia sia corrisposto, per effetto di norma di legge o di contratto collettivo, dal datore di lavoro.

Inps, circolare, 3/8/2017, n. 124

Diritto di precedenza tra lavoro a termine e apprendistato

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 8/8/2017, n. 2

Il Ministero del lavoro, con interpello dell'8 agosto 2017, n. 2, ha diramato importanti istruzioni in riferimento al diritto di precedenza ex art. 24 del D.Lgs. 81/2015 dei lavoratori a termine nel momento in cui si procede con assunzioni in apprendistato.

Il testo dell'interpello n. 2/2017

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 8 agosto 2017, n. 2

Oggetto: Istanza di interpello ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 124/2004.

Diritto di precedenza ex articolo 24 del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 e assunzione di apprendisti.

La Confcommercio ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione Generale in ordine alla corretta interpretazione dell'articolo 24, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, concernente la disciplina del diritto di precedenza dei lavoratori a termine in caso di assunzioni a tempo indeterminato.

In particolare l'Organizzazione istante chiede se, ai sensi della citata disposizione normativa, possano o meno costituire violazione del predetto diritto di precedenza di un lavoratore a tempo determinato:

- sia l'ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo del contratto di apprendistato stipulato con un lavoratore già in forza presso la stessa azienda;
- sia la nuova assunzione, con contratto di apprendistato, di un altro lavoratore.

Al riguardo, acquisito il parere dell'Ispettorato nazionale del lavoro e dell'Ufficio legislativo di questo Ministero, si rappresenta quanto segue.

In primo luogo, occorre muovere dalla lettura del richiamato articolo 24, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015, ai sensi del quale *"salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine"*.

In proposito, va ricordato che l'apprendistato si configura come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, connotato dall'obbligo - posto in capo al datore di lavoro - di impartire la formazione all'apprendista al fine di consentire a quest'ultimo di acquisire le competenze necessarie all'inserimento nel mondo del lavoro e una propria qualificazione professionale, attraverso una puntuale declinazione di tali obiettivi nell'ambito del piano formativo individuale. Tenuto conto che l'apprendistato viene qualificato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 41, comma 1, del d.lgs. n. 81/2015), appare corretto ritenere che anche le assunzioni con tale tipologia contrattuale possano rientrare nell'ambito di quelle contemplate nell'articolo 24.

In ragione di quanto sopra, in relazione al primo quesito prospettato dall'istante va esclusa la violazione dell'articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015 atteso che ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza rileva il momento dell'assunzione dell'apprendista, che si realizza con l'attivazione del contratto di apprendistato e non con la successiva fase di naturale prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Per quanto invece attiene al secondo quesito sottoposto a questo Ministero, una nuova assunzione

Normativa e prassi in evidenza

con contratto di apprendistato andrà comunque considerata in relazione al diritto di precedenza vantato dal lavoratore a tempo determinato. In particolare, si ritiene che non ricorra la violazione del diritto di precedenza qualora il lavoratore risulti già qualificato per la mansione oggetto del contratto di apprendistato in virtù dei pregressi rapporti di lavoro a tempo determinato. E ciò in coerenza con quanto già chiarito con risposta ad interpello n. 8/2007 e con la circolare ministeriale n. 5/2013.

In definitiva, in linea con le osservazioni innanzi esposte e ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi ai sensi del comma 1 del citato articolo 24, si ritiene che non possa integrare la violazione del diritto di precedenza sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione, sia la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

Contribuzione di malattia per il settore spettacolo

Inps, circolare, 3/8/2017, n. 124

L'Inps ha fornito, con la circolare n. 124/2017, una ricognizione dei principi fondanti l'assicurazione della prestazione economica di malattia per i soggetti iscritti, ai fini previdenziali, al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo e al Fondo pensioni sportivi professionisti, e ha illustrato la disciplina relativa alla correlata obbligazione contributiva, in particolare nei casi in cui il trattamento economico di malattia sia corrisposto, per effetto di norma di legge o di contratto collettivo, dal datore di lavoro.

Il testo della circolare n. 124/2017

Inps, circolare, 3 agosto 2017, n. 124

Premessa

In relazione al completamento del processo di integrazione dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti dei lavoratori dello spettacolo e dello sport professionistico (gestioni ex Enpals), allo scopo di favorire il corretto assolvimento degli obblighi contributivi da parte dei datori di lavoro e lo svolgimento delle funzioni di assistenza e controllo da parte delle Sedi territoriali dell'Istituto, con la presente circolare, si delineano in modo sistematico i principi legislativi che regolano il finanziamento dell'assicurazione economica di malattia per i lavoratori iscritti alle predette Gestioni e si forniscono le istruzioni operative finalizzate a promuoverne l'uniforme applicazione.

In ordine ai principi generali, si fa presente che nell'ambito dello spettacolo la tutela relativa all'assicurazione economica di malattia trova il suo principale fondamento normativo nel medesimo testo di legge che regola l'assicurazione IVS e, in particolare, il Decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato 16 luglio 1947, n. 708 con il quale è stata regolamentata la relativa disciplina in regime sostitutivo dell'assicurazione generale obbligatoria di malattia di cui alla legge 11 gennaio 1943, n. 138.

Infatti, proprio tenendo conto delle caratteristiche delle prestazioni rese dai lavoratori del settore - non sempre riconducibili agli schemi tipici del rapporto di lavoro subordinato - il legislatore ha ritenuto opportuno prevedere che l'assicurazione di malattia fosse riconosciuta a tutti i lavoratori dello spettacolo stabilendo, pertanto, regole volte a rendere effettiva detta tutela anche ai soggetti che svolgono la loro attività senza vincolo di subordinazione (es. prevedendo l'erogazione del relativo trattamento da parte dell'Istituto per i lavoratori saltuari e "a prestazione", introducendo per i lavoratori a tempo determinato specifici massimali per il calcolo dei contributi e delle prestazioni per le indennità economiche di malattia e maternità, etc.).

Fatte salve le predette specificità riconducibili, sostanzialmente, alla "platea" dei soggetti beneficiari, nonché alla sussistenza di determinati requisiti contributivi ai fini dell'erogazione dell'indennità economica, si evidenzia come le norme dettate siano basate sui medesimi principi stabiliti per l'assicurazione generale dei lavoratori dipendenti, tanto che il loro contenuto è, in molti casi, equivalente sia sul piano letterale, che funzionale, a quello delle disposizioni di cui alla citata L. n. 138/1943.

Detta equivalenza sussiste anche con riguardo alle disposizioni che disciplinano le modalità di finanziamento di detta assicurazione, tanto che l'obbligazione contributiva si connota in linea generale per il datore di lavoro in relazione ai rapporti di lavoro subordinato, alla stessa stregua dell'obbligo sussistente con riguardo ai lavoratori assicurati presso l'assicurazione generale.

Ciò premesso, con la presente circolare, anche per assicurare ai lavoratori l'effettività delle tutele previste dal vigente ordinamento, si ricostruiscono le fonti normative che regolano l'obbligo con-

tributivo relativo all'assicurazione economica di malattia rispettivamente dei lavoratori dello spettacolo iscritti, per l'assicurazione IVS, al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo e degli sportivi professionisti iscritti, per l'assicurazione IVS, al Fondo pensioni sportivi professionisti, avendo a riferimento, altresì, la prassi amministrativa adottata dall'Istituto, con particolare riguardo alla circolare Inps/Enpals n. 134363/AGO - n. 1065/RCV - n. 632/EAD del 21 maggio 1980 (allegato 1), alla circ. n. 10314 del 16 giugno 1983, ed alla circ. n. 180 del 26 giugno 1987.

1. Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo. Profili normativi dell'obbligo dell'assicurazione economica di malattia

1.1. Quadro normativo

Il diritto all'assicurazione obbligatoria di malattia nell'ambito dello spettacolo è disciplinato, come innanzi precisato, dal D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947, in forza del quale detta assicurazione, allo stato da riferirsi al solo trattamento economico, opera, ai sensi dell'art. 2, comma 2, del citato decreto, in regime sostitutivo dell'assicurazione generale di malattia di cui alla L. n. 138/1943 in favore degli "iscritti" al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo.

Il riferimento agli "iscritti" di cui al predetto art. 2 del D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947 fa sì che il diritto al trattamento economico di malattia sussista (nella ricorrenza dei requisiti contributivi minimi), in linea generale, in favore di tutti i lavoratori dello spettacolo identificati dall'obbligo assicurativo IVS presso il Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (F.p.l.s.) senza che abbia rilievo la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione (cfr. circolare Inps/Enpals n. 134363/AGO, n. 1065/RCV e n. 632/EAD del 21 maggio 1980).

Infatti, con la predetta norma il legislatore ha individuato la platea dei soggetti per i quali è prevista l'assicurazione obbligatoria di malattia, identificandola nei soggetti che svolgono le attività artistiche, tecniche o amministrative analiticamente riportate nell'art. 3 del medesimo D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947 (artisti lirici, attori di prosa, registi, sceneggiatori, maestranze teatrali, etc.).

Fa eccezione a tale regola l'appartenenza dell'assicurato ad una particolare figura professionale, quella del "lavoratore autonomo esercente attività musicali" di cui al n. 23-bis ex art. 3, co. 1, D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947, categoria introdotta dalla legge n. 350/2003 (cfr. art. 3, commi 98, 99 e 100). Per tali soggetti, in considerazione delle particolari modalità di svolgimento della attività svolta che si connota per l'ampia autonomia di organizzazione dell'attività economica e dei compiti assunti, il legislatore ha previsto che siano i medesimi a provvedere direttamente, in deroga al regime ordinario, all'adempimento degli obblighi informativi e contributivi ai soli fini IVS, contemplando, quindi, per tale categoria di lavoratori la sola assicurazione pensionistica.

In tali casi, infatti, il legislatore, posto che l'attività svolta presenta i predetti profili di imprenditorialità, ha ritenuto di riconoscere al lavoratore esercente attività musicali le medesime tutele assicurative spettanti agli esercenti attività commerciali. Pertanto non sussistendo il diritto all'indennità economica di malattia, non si configura, parallelamente, la relativa obbligazione contributiva. Si rammenta, in proposito, che l'elenco delle figure professionali dello spettacolo contenuto nell'art. 3 del D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947 è stato adeguato dal Ministero del lavoro con il decreto 15 marzo 2005 n. 17445, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 7 aprile 2005, n. 80 (cfr. circolare Enpals n. 7 del 30 marzo 2006 e circolare Inps n. 66 del 18 maggio 2010).

Pertanto, assumendo rilievo, unicamente, ai fini dell'insorgenza dell'obbligazione contributiva la natura dell'attività svolta da parte delle "figure professionali" enucleate nell'ambito delle predette norme, detto obbligo si configura per il datore di lavoro/committente a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro instaurato con il lavoratore sia essa di tipo subordinato ovvero riconducibile ad una delle diverse fattispecie di lavoro parasubordinato o autonomo, ivi inclusa la prestazione professionale resa da soggetto titolare di partita iva.

Al riguardo, si osserva che le predette precisazioni sono peraltro utili a favorire la necessaria rivisitazione delle indicazioni fornite sul punto, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nell'ambito dell'Interpello n. 13 dell'8 marzo 2011 ("...gli artisti che prestano la loro opera senza vincolo di subordinazione sono soggetti a contribuzione INPS solo per l'indennità economica di maternità").

Inoltre, il riferimento agli "iscritti" in genere fa sì che l'obbligazione contributiva prescindendo da tratti distintivi del datore di lavoro e, piuttosto, si configuri anche con riguardo a categorie di lavoratori che, in base al settore di attività dell'impresa, sarebbero normalmente escluse. In specifici casi, quando il legislatore ha ritenuto, invece, di conferire rilevanza alla natura del rapporto di lavoro quale presupposto dell'obbligo assicurativo, lo ha fatto espressamente. Pertanto, sulla base di quanto precisato, a titolo meramente esemplificativo, anche per gli "impiegati amministrativi e tecnici dipendenti dalle imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa" - quali soggetti espressamente annoverati tra le qualifiche professionali assoggettate ad assicurazione dello spettacolo - l'impresa è obbligata al versamento della contribuzione di finanziamento dell'indennità economica di malattia, sulla base della regolamentazione dettata dal D.lgs.C.P.S. n. 708/1947, ancorché la medesima sia inquadrata nel settore "industria".

Per la disciplina dell'erogazione dell'assicurazione economica di malattia, l'art. 13 del citato D.lgs.C.P.S. n. 708/1947 rinvia alle previsioni del contratto collettivo 28 agosto 1934 (cfr. allegato 2) - istitutivo della Cassa Nazionale di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, confluita con il decreto citato nell'ex Enpals - fino all'emanazione di nuove disposizioni concernenti, più in generale, la natura, i limiti, le condizioni e le modalità per la concessione delle prestazioni, nonché il coordinamento dell'attività dell'Ente con quella dell'Istituto nazionale previdenza sociale e dell'Istituto nazionale assicurazione malattia.

Il legislatore del 1947 aveva fatta salva, pertanto, la vigenza della normativa di dettaglio di cui al citato contratto collettivo recante le condizioni per la concessione della prestazione economica, ivi compresa la disposizione secondo la quale "non è dovuta l'indennità a quegli iscritti che in caso di malattia od infortunio percepiscono, in applicazione dei contratti collettivi di lavoro o disposizioni di legge, un assegno corrispondente alla retribuzione intera o ridotta" (cfr. art. 11), confermando, in tal modo, il generale impianto delineato dalla L. n. 138/1943.

La disposizione sopra richiamata è infatti equivalente a quella dettata dal legislatore nell'assicurazione generale di cui alla citata legge n. 138/1943 (cfr. art. 6, comma 2) esprimendo sia sul piano letterale, che sostanziale, anche nel settore dello spettacolo, la fungibilità della retribuzione dovuta (sulla base delle previsioni contrattuali o di legge) durante la malattia da parte del datore di lavoro rispetto all'indennità economica corrisposta dall'ente previdenziale.

Sulla scorta di tale previsione, in presenza di eventuali accordi contrattuali che garantissero nella ricorrenza dell'evento la corresponsione dell'intera retribuzione, il datore di lavoro era esonerato dal versamento della contribuzione di finanziamento dell'assicurazione per l'indennità economica di malattia.

Va tuttavia evidenziato che, a decorrere dal 1° maggio 2011, è esclusa per il datore di lavoro la possibilità di essere esonerato dall'obbligo di versamento del contributo di malattia anche nei casi in cui il medesimo sia, per norma di legge o per previsione contrattuale, tenuto a corrispondere una prestazione di valore non inferiore a quella prevista dalla legge.

Al riguardo, va ricordato che, in ordine all'interpretazione del citato articolo 6, si sono registrati orientamenti giurisprudenziali che sancivano l'obbligo di versamento del contributo di finanziamento dell'assicurazione di malattia anche nelle fattispecie in cui il datore di lavoro era tenuto, per previsioni contrattuali, al pagamento, in caso di malattia, del trattamento economico in misura non inferiore a quella fissata dalla legge, confutati dalla emanazione di una norma di interpretazione autentica (cfr. dell'art. 20, comma 1, del D.L. n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008).

La querelle interpretativa è stata, da ultimo, risolta per via di un successivo intervento normativo. In particolare, con l'inserimento del comma 1-bis all'art. 20 del D.L. n. 112/2008, intervenuto con il D.L. n. 98/2011 (conv. in L. n. 111/2011), è stato, in via legislativa, definitivamente stabilito che, a partire dal 1° maggio 2011, i datori di lavoro sono comunque tenuti al versamento della contribuzione di finanziamento dell'indennità economica di malattia in base all'articolo 31 della legge 28 febbraio 1986, n. 41, per le categorie di lavoratori cui la suddetta assicurazione è applicabile ai sensi della normativa vigente.

Pertanto, a partire dal 1° maggio 2011, sulla base delle citate disposizioni, l'obbligo contributivo

per il finanziamento della predetta assicurazione è esteso anche ai datori di lavoro che occupino lavoratori dello spettacolo - subordinati, parasubordinati o autonomi - aventi diritto all'indennità (cfr. tabella G di cui alla legge n. 41/1986), che corrispondano, per previsione di legge o di contratto collettivo, un trattamento economico sostitutivo della predetta indennità. Come già chiarito dall'Istituto, l'obbligo di versamento del contributo di malattia è riaffermato in via generale per tutti i datori di lavoro indicati nella tabella G di cui alla legge n. 41/1986, con riferimento ai lavoratori aventi diritto all'indennità economica di malattia, individuati dalla vigente normativa (cfr. circolare n. 122/2011).

Una volta individuato l'ambito soggettivo di applicazione dell'assicurazione economica di malattia, si riassumono di seguito gli altri profili strutturali della obbligazione contributiva del datore di lavoro/committente attinenti all'assolvimento dell'obbligazione contributiva (cfr. circolare Inps/Enpals n. 134363/AGO e 1065/RCV del 21 maggio 1980; circ. n. 10314 del 16 giugno 1983; circ. n. 180 del 26 giugno 1987).

In particolare, anche nello spettacolo, le aliquote contributive relative all'assicurazione economica di malattia, come per la generalità dei lavoratori dipendenti, devono essere applicate sull'intera retribuzione imponibile come individuata dall'art. 12 della legge n. 153/1969 e successive modifiche (cfr. art. 4, co. 4, D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947 e art. 31, L. n. 41/1986); dovranno, altresì, essere osservate tutte quelle disposizioni che prevedono retribuzioni medie e convenzionali nonché il rispetto di minimali di retribuzione contrattuale (cfr. art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989, conv. in L. n. 389/1989) e di retribuzione giornaliera di legge (D.L. n. 402/1981, convertito in L. n. 537/1981 e art. 7, co 1, secondo periodo, del D.L. n. 463/1983, conv. in L. n. 638/1983).

In considerazione della sostanziale equiparazione del "lavoratore a prestazione" a quello subordinato ai fini della determinazione degli elementi di retribuzione imponibile prevista nel settore, alle predette norme fa riferimento il committente nella determinazione dell'imponibile contributivo. Spetta, infatti, sempre al soggetto che si avvale delle prestazioni lavorative, sia esso datore di lavoro ovvero committente nelle ipotesi di lavoro autonomo, versare la contribuzione e adempiere i correlati oneri informativi di denuncia (cfr. combinato disposto art. 4, commi 1 e 4, che rimanda al D.Lgt. n. 692/1945, e art. 5, comma 1 del D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947).

Inoltre, va precisato che per i lavoratori dello spettacolo con contratto di lavoro a tempo determinato, ai sensi di quanto previsto dall'art. 6, co. 15, D.L. n. 536/1987, conv. in L. n. 48/1988, i contributi - così come le prestazioni per le indennità economiche di malattia - sono calcolati su un importo massimo della retribuzione giornaliera; detto massimale è allo stato pari ad euro 67,14 (cfr. circolari n. 180 del 26 giugno 1987 e, da ultimo, n. 11 del 27 gennaio 2016, par. 10.4). In proposito, si precisa che la disposizione in esame, tenuto conto dell'evoluzione nell'utilizzo dei contratti a termine come tipologie flessibili di impiego, va applicata a tutte le fattispecie di rapporti di lavoro a "durata limitata". Pertanto, sia nelle ipotesi di lavoro autonomo "a prestazione" che nelle ipotesi di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato si tiene conto del predetto massimale nell'assolvimento degli obblighi contributivi.

Delineate come sopra le principali caratteristiche dell'obbligazione contributiva nel settore di riferimento, va precisato che con l'emanazione della L. n. 833/1978, istitutiva del servizio sanitario nazionale, il legislatore ha demandato la competenza ad erogare le prestazioni economiche di malattia dei lavoratori dello spettacolo e a riscuotere la relativa contribuzione all'Inps, che, a partire dal 1° gennaio 1980, ha provveduto a gestire l'assicurazione di dette prestazioni sulla base dei principi e dei criteri vigenti presso l'ex Enpals.

Al predetto intervento normativo istitutivo del S.S.N., ha fatto seguito la legge n. 41/1986, con la quale il legislatore all'art. 31, in continuità con le disposizioni vigenti in materia, ha stabilito la nuova misura dell'onere contributivo relativo all'assicurazione economica di malattia per i lavoratori aventi diritto alle indennità economiche.

La nuova aliquota di finanziamento è stata fissata con riferimento ai vari settori di attività produttiva, annoverando espressamente in tale ambito, in coerenza con il quadro normativo sopra delineato, i lavoratori dello spettacolo (cfr. tabella G allegata alla citata legge). Allo stato, la misu-

ra del contributo per i "lavoratori dello spettacolo" è pari al 2,22% della retribuzione ovvero del compenso imponibile.

Stante il quadro normativo vigente che conferisce esclusivo rilievo alla esplicita individuazione di determinate categorie di lavoratori, detta misura dell'aliquota di finanziamento si applica a tutti i datori di lavoro/committenti che si avvalgono delle prestazioni dei lavoratori dello spettacolo a prescindere dal settore produttivo a cui i medesimi appartengono.

Alla luce di quanto innanzi esposto e a rettifica di quanto disposto al par. 4 della circolare n. 76 dell'11 aprile 2002, recante disposizioni in materia di "Inquadramento previdenziale delle imprese che gestiscono il gioco del Bingo", anche per gli impiegati e operai delle sale bingo la misura del contributo per l'assicurazione economica di malattia è pari al 2,22%, in quanto tali lavoratori rientrano nelle categorie di lavoratori per i quali è previsto l'obbligo di iscrizione al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, a prescindere dall'inquadramento del datore di lavoro nel settore terziario.

1.2. Fondazioni lirico-sinfoniche

Fa eccezione a quanto innanzi esposto il peculiare regime del trattamento di malattia in vigore per i lavoratori subordinati a tempo indeterminato, dipendenti dalle Fondazioni-lirico sinfoniche.

Al riguardo, l'art. 11, comma 19 del decreto legge 8 agosto 2013, n. 91, convertito dalla legge 7 ottobre 2013, n. 112, stabilisce che per i predetti lavoratori, pur essendo gli stessi dipendenti da enti di diritto privato, si applicano le disposizioni vigenti per il pubblico impiego con riferimento alla "certificazione, le conseguenti verifiche e le relative riduzioni del trattamento economico delle assenze per malattia o per infortunio non sul lavoro".

Pertanto, la sostanziale equiparazione, ai fini del trattamento di malattia, dei dipendenti delle Fondazioni lirico-sinfoniche ai dipendenti pubblici, comporta per i medesimi l'esonero dal versamento della contribuzione di malattia; a tali lavoratori, infatti, in caso di malattia viene corrisposta, dal datore di lavoro, la retribuzione ordinariamente spettante, sulla base delle regole che disciplinano l'istituto per i dipendenti pubblici.

Quanto innanzi vale esclusivamente per i lavoratori che abbiano un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con le suddette Fondazioni, atteso il riferimento espresso che l'art. 11 del D.L. n. 91/2013 fa esclusivamente a tale tipologia di rapporto di lavoro.

Per le altre tipologie di rapporto di lavoro instaurate tra le Fondazioni lirico-sinfoniche e i lavoratori rientranti nelle categorie elencate dall'art. 3 del D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947, valgono, invece le disposizioni innanzi fornite per la generalità dei lavoratori dello spettacolo, con conseguente obbligo contributivo a carico del datore di lavoro/committente.

In relazione all'inquadramento delle Fondazioni lirico-sinfoniche, è stato istituito il nuovo codice statistico contributivo 1.18.09, atto ad identificarle in maniera puntuale, che andrà associato al codice Ateco2007 90.04.00, avente il significato di "Gestione di teatri, sale da concerto e altre strutture artistiche".

Le sedi territoriali dell'Istituto, ognuna per i propri ambiti di competenza, avranno cura di effettuare le necessarie operazioni di adeguamento anagrafico aziendale delle citate Fondazioni lirico-sinfoniche. In conformità a quanto previsto dall'art. 3, comma 8, della legge n. 335/1995, detto adeguamento produrrà effetti, nel rispetto del principio della non retroattività, a decorrere dal periodo di paga successivo alla pubblicazione della presente circolare. A decorrere dalla medesima data produrrà effetto la revoca del codice di autorizzazione 8G afferente alle matricole delle Fondazioni lirico-sinfoniche.

1.3. Riepilogo degli obblighi contributivi

Come analiticamente riferito nell'ambito dei precedenti paragrafi, sulla base del vigente assetto normativo, l'assicurazione di malattia, con i connessi obblighi contributivi a carico del datore di lavoro, opera a favore di tutti i lavoratori dello spettacolo iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (ex Enpals), in forza del D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947 a prescindere dalla natura del relativo rapporto di lavoro (subordinata, parasubordinata o autonoma) e dal tipo di qualifica dallo stesso ri-

vestita (impiegato, operaio, quadro, etc.), nonché dal settore produttivo in cui opera l'impresa che lo impiega, sempreché si tratti di figure professionali espressamente individuate dal legislatore, per le quali è previsto l'obbligo di iscrizione al medesimo Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo. Inoltre, sulla scorta del dettato del comma 1-bis dell'art. 20 del D.L. n. 112/2008, a far data dal 1° maggio 2011, sempre per i lavoratori sopra individuati, detti obblighi sono sempre vigenti, prescindendosi dalla eventuale circostanza che il datore di lavoro/committente sia tenuto, per effetto di norma di legge o di contratto, a corrispondere al lavoratore, in caso di malattia, una prestazione di valore pari o superiore all'indennità economica di malattia a carico dell'Istituto.

Infine, non sono soggetti all'assicurazione di malattia:

- a) i "lavoratori autonomi esercenti attività musicali" di cui al n. 23-bis ex art. 3, co. 1, D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947, categoria introdotta dalla legge n. 350/2003 (cfr. art. 3, commi 98, 99 e 100);
- b) i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con le Fondazioni lirico-sinfoniche di cui al D.L. n. 91/2013.

Sul piano operativo, sulla base di quanto precisato nell'ambito della presente circolare, l'eventuale utilizzo da parte dei datori di lavoro/committenti che si avvalgono delle prestazioni lavorative dei soggetti identificati dall'obbligo assicurativo al F.p.l.s., dei codici di autorizzazione 8G e 4J non risulta in linea con l'assetto della normativa previdenziale di settore.

Pertanto, in via automatizzata, l'Istituto procederà a revocare, nei confronti delle aziende con obblighi assicurativi nei confronti del F.p.l.s., i citati codici di autorizzazione. Ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 335/1995, terzo periodo, tenuto conto che l'assetto contributivo qui delineato assume una connotazione di generalità di applicazione per tutti i lavoratori iscritti al F.p.l.s., la predetta revoca produce effetti, nel rispetto del principio della non retroattività, a decorrere dal periodo di paga successivo alla pubblicazione della presente circolare.

2. Fondo pensioni sportivi professionisti. Precisazioni

Come noto, la L. n. 366/1973 ha esteso la tutela assicurativa per IVS di cui al D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947 prevista per i lavoratori dello spettacolo ai calciatori vincolati da contratto con società sportive affiliate alla Federazione italiana gioco calcio che svolgono la loro attività nei campionati di serie A, B e C (ora Lega Pro) e agli allenatori di calcio vincolati con società sportive affiliate alla Federazione italiana gioco calcio che svolgono professionalmente la loro attività in campionati di divisione nazionale.

Detto ampliamento di tutela è intervenuto anche con riguardo all'assicurazione contro le malattie (cfr. art. 1, L. n. 366/1973) ma non anche con riferimento all'assicurazione per l'indennità economica di malattia e di maternità, posto che il comma 3 del predetto art. 1, sempre avendo a riferimento la medesima platea di assicurati, l'ha espressamente esclusa.

Successivamente il legislatore, con la L. n. 91/1981, ha ulteriormente esteso la sola assicurazione per invalidità vecchiaia e superstiti ad atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici che svolgono la loro attività anche nell'ambito di altre discipline che hanno ottenuto il riconoscimento dello status di professionismo sportivo, non considerandoli, pertanto, destinatari dei trattamenti economici di malattia e di maternità, parimenti a quanto precedentemente previsto per calciatori e allenatori di calcio. Allo stato hanno ricevuto il riconoscimento dello status di "sport professionistico" le discipline sportive del calcio, del ciclismo, del golf, del pugilato, del motociclismo e del basket.

In conclusione, non essendo prevista l'estensione dell'assicurazione relativa al trattamento economico di malattia per gli sportivi professionisti come sopra individuati, i datori di lavoro non sono obbligati al versamento della relativa contribuzione minore.

Istruzioni operative per la DIS-COLL

La DIS-COLL è l'indennità di disoccupazione rivolta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Con la circolare n. 115/2017 l'Inps ha impartito le istruzioni applicative sull'estensione della tutela per gli eventi di disoccupazione che si verificano a far data dal 1° luglio 2017, introdotta dall'articolo 7, L. 81/2017.

Introduzione

La L. 81/2017 ha disposto, attraverso la modifica e integrazione dell'articolo 15, D.Lgs. 22/2015, la stabilizzazione e estensione dell'indennità, prevedendo che, a decorrere dal 1° luglio 2017, la stessa sia riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, nonché agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla predetta data. Inoltre, 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, dalla medesima data è dovuta un'aliquota contributiva aggiuntiva pari allo 0,51%. Non è più richiesto il requisito contributivo/reddituale previsto dal D.Lgs. 22/2015 (il collaboratore doveva far valere, nell'anno in cui si fosse verificato l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione della durata di un mese con un reddito almeno pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione).

Destinatari

Sono destinatari dell'indennità i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, nonché, esclusivamente in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° luglio 2017, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio iscritti in via esclusiva alla Gestione separata Inps, non pensionati e privi di partita Iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione. Rientrano nell'ambito della tutela in argomento anche i collaboratori delle Pubbliche Amministrazioni.

I lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, gli assegnisti e i dottorandi con borsa di studio ai fini dell'accesso alla prestazione, devono essere privi di partita Iva al momento della presentazione della domanda. L'interessato, titolare di eventuale partita Iva attiva ma non produttrice di reddito (c.d. silente), deve preliminarmente chiudere la partita Iva.

Sono esclusi dal novero dei destinatari gli amministratori, i sindaci o revisori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica.

Requisiti

L'indennità è riconosciuta ai lavoratori che soddisfino congiuntamente i seguenti requisiti:

- siano, al momento della domanda di prestazione, in stato di disoccupazione;
- possano fare valere almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento (accredito contributivo di 3 mensilità).

Base di calcolo e misura

L'indennità è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali (risultante dai versamenti contributivi effettuati e derivante dai rapporti di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio) relativo all'anno civile in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e all'anno civile precedente, diviso per il numero di "mesi di contribuzione, o frazione di essi", ottenendo così l'importo del reddito medio mensile. Esclusivamente ai fini del calcolo della misura

e della durata dell'indennità, per "mesi di contribuzione o frazioni di essi" si intendono i mesi o le frazioni di mese di durata del rapporto di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio. Pertanto, il reddito imponibile ai fini previdenziali deve essere diviso per un numero di mesi, o frazione di essi, corrispondente alla durata dei rapporti di collaborazione/assegno di ricerca/dottorato di ricerca con borsa di studio presenti nel periodo di riferimento come sopra individuato, anno civile in cui si è verificato l'evento di cessazione dal lavoro e anno civile precedente. L'indennità è pari al 75% del reddito medio mensile nel caso in cui lo stesso sia pari o inferiore, per l'anno 2017, all'importo di 1.195 euro, annualmente rivalutato. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore al predetto importo, la misura è pari al 75% del predetto importo di 1.195 euro, incrementata di una somma pari al 25% della differenza tra il reddito medio mensile e il predetto importo di 1.195 euro. L'indennità non può in ogni caso superare l'importo massimo mensile di 1.300 euro per l'anno 2017, annualmente rivalutato. L'indennità si riduce in misura pari al 3% ogni mese a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione, vale a dire dal 91° giorno di fruizione della prestazione.

Durata

L'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento. Ai fini del calcolo della durata della prestazione, non sono computati i "periodi contributivi" che hanno già dato luogo a erogazione della DIS-COLL. Anche per la durata della prestazione si prendono a riferimento i mesi o le frazioni di mese di durata del rapporto di collaborazione. Pertanto l'indennità è corrisposta mensilmente per un periodo pari alla metà dei mesi o frazioni di essi di durata del rapporto o dei rapporti di collaborazione presenti nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno civile precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento. Ai fini del calcolo della durata, non sono computati i periodi di lavoro che hanno già dato luogo a erogazione di precedente DIS-COLL. La durata massima dell'indennità non può comunque superare i 6 mesi di fruizione. Per i periodi di fruizione della prestazione non sono riconosciuti i contributi figurativi.

Presentazione della domanda e decorrenza della prestazione

Per la fruizione dell'indennità occorre presentare apposita domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, entro 68 giorni dalla data di cessazione del contratto a pena di decadenza dal diritto. L'indennità spetta a decorrere dall'8° giorno successivo alla data di cessazione del rapporto se la domanda è presentata entro l'8° giorno o, qualora la domanda sia presentata successivamente, dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Nel caso di evento di maternità o di degenza ospedaliera indennizzabili insorti durante il rapporto successivamente cessato, il termine di 68 giorni decorre dalla data in cui cessa il periodo di maternità o di degenza ospedaliera indennizzati. Nel caso di evento di maternità o di degenza ospedaliera indennizzabili insorti entro 68 giorni dalla data di cessazione del rapporto, il termine di presentazione della domanda rimane sospeso per un periodo pari alla durata dell'evento e riprende a decorrere, al termine del predetto evento, per la parte residua. Nei casi di evento di maternità o di degenza ospedaliera l'indennità decorre, se la domanda è stata presentata durante il periodo di maternità o di degenza ospedaliera indennizzati, dall'8° giorno successivo alla fine del periodo di maternità o di degenza ospedaliera. Qualora la domanda sia stata presentata successivamente, ma comunque nei termini di legge, l'indennità decorre dal giorno successivo alla presentazione della domanda.

Gli eventi di malattia insorti durante il rapporto e proseguiti oltre la cessazione di quest'ultimo, nonché quelli insorti dopo la cessazione del rapporto, non determinano né slittamento né sospensione del termine di presentazione della domanda e non incidono sulla decorrenza dell'indennità.

Per le cessazioni intercorse tra il 1° e il 19 luglio 2017, il termine di 68 giorni per la presentazione della domanda decorre dal 19 luglio 2017.

Le eventuali domande relative a eventi di cessazione dei rapporti intervenuti a far data dal 1° luglio

2017, già presentate tra il 1° e il 19 luglio 2017, saranno gestite senza necessità di ripresentazione della domanda.

Saranno anche riesaminate le domande presentate per eventi di cessazione intervenuti nel 2017 e respinte, in quanto alla data di presentazione delle domande medesime non era ancora intervenuta la proroga della prestazione.

Nei casi sopra richiamati, la prestazione viene corrisposta dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione dal lavoro.

Condizionalità

L'erogazione della prestazione è condizionata alla permanenza dello stato di disoccupazione, nonché alla regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai Centri per l'impiego.

La domanda presentata all'Inps equivale a dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro. Il beneficiario, ancora privo di occupazione, è tenuto a contattare il Centro per l'impiego entro 15 giorni dalla data di presentazione della domanda ai fini della stipula del patto di servizio personalizzato. In mancanza, l'assicurato è convocato dal Centro per l'impiego. Inoltre, il percettore di DIS-COLL è tenuto a partecipare alle iniziative proposte. Le sanzioni previste, applicate dall'Inps, sono la decurtazione di 1/4 di una mensilità di prestazione per la mancata presentazione alla prima convocazione da parte del Centro per l'impiego, la decurtazione di una mensilità di prestazione in caso di seconda mancata presentazione alla convocazione e la decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione nel caso di terza mancata presentazione alla convocazione.

Nuova attività lavorativa

Contratto di lavoro subordinato di durata inferiore o pari a 5 giorni

La prestazione è sospesa d'ufficio e, al termine del periodo di sospensione, riprende a essere corrisposta per il periodo residuo spettante.

Contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 5 giorni

Si decade dal diritto alla DIS-COLL.

Attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o attività parasubordinata

In caso di attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o attività parasubordinata dalla quale derivi un reddito pari a 8.000 euro per il parasubordinato e a 4.800 euro per il lavoro autonomo: occorre comunicare all'Inps entro 30 giorni rispettivamente dall'inizio dell'attività o, se questa era preesistente, dalla data di presentazione della domanda di DIS-COLL, il reddito che presume di trarre dalla predetta attività. Qualora il reddito dichiarato sia inferiore o pari ai suddetti limiti, la prestazione sarà ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto, rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Nel caso in cui, nel corso del periodo di godimento dell'indennità il lavoratore, per qualsiasi motivo, ritenesse di dovere modificare il reddito dichiarato, dovrà effettuare una nuova dichiarazione "a montante", cioè comprensiva del reddito precedentemente dichiarato e delle variazioni a maggiorazione o a diminuzione; si procederà in tale caso a rideterminare, dalla data della nuova dichiarazione, l'importo della trattenuta sull'intero reddito, diminuito delle quote già eventualmente recuperate. La riduzione della prestazione sarà ricalcolata d'ufficio al momento della presentazione della dichiarazione dei redditi. Nei casi di esenzione dall'obbligo di presentazione della dichiarazione dei redditi, il beneficiario è tenuto a presentare all'Inps un'apposita autodichiarazione concernente il reddito ricavato dall'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale entro il 31 marzo dell'anno successivo. Nel caso di mancata presentazione dell'autodichiarazione il lavoratore è tenuto a restituire la DIS-COLL percepita dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

Lavoro accessorio

L'indennità è interamente cumulabile con i compensi nel limite complessivo di 3.000 euro per anno civile (lordo 4.000 euro). Qualora i compensi non superino detto limite il beneficiario dell'indennità DIS-COLL non è tenuto a comunicare all'Inps il compenso derivante dalla predetta attività. Per i compensi che superano detto limite e fino a 7.000 euro per anno civile la prestazione DIS-COLL sarà ridotta dell'80% del compenso rapportato al periodo intercorrente tra la data di inizio dell'attività e la data in cui termina il periodo di godimento dell'indennità o, se antecedente, la fine dell'anno. Qualora i compensi derivanti dal lavoro accessorio superino il predetto limite di 3.000 euro per anno civile (lordo 4.000 euro), il beneficiario dell'indennità deve effettuare la comunicazione all'Inps.

Prestazioni di lavoro occasionale

Il beneficiario della DIS-COLL può svolgerle nei limiti di compensi di importo non superiore a 5.000 euro per anno civile e non è tenuto a comunicare all'Inps il compenso che ne deriva.

Decadenza

Il beneficiario decade dall'indennità, con effetto dal verificarsi dell'evento interruttivo, nei seguenti casi:

- perdita dello stato di disoccupazione;
- non regolare partecipazione alle misure di politica attiva proposte dai Centri per l'impiego;
- nuova occupazione con contratto di lavoro subordinato di durata superiore a 5 giorni;
- inizio di un'attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o di un'attività parasubordinata senza che il lavoratore comunichi all'Inps, entro 30 giorni, il reddito che presume di trarre dalla predetta attività;
- titolarità di trattamenti pensionistici diretti;
- acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità DIS-COLL.

Regime fiscale

L'indennità è considerata reddito imponibile della stessa categoria dei redditi sostituiti o integrati e, pertanto, è soggetta al regime della tassazione ordinaria con le aliquote previste e con il riconoscimento delle detrazioni, se richieste. L'Inps opererà il conguaglio fiscale e rilascerà la CU.

Provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale

L 'Ispettorato nazionale del lavoro ha aggiornato le Faq relative ai provvedimenti di sospensione dell'attività imprenditoriale. Di seguito, in sintesi, i principali contenuti, nella versione aggiornata al 23 giugno 2017. Con nota dell'11 luglio l'INL ha chiarito che le Faq costituiscono un'indicazione vincolante per il personale ispettivo.

Introduzione

Il provvedimento di sospensione, accanto alle finalità cautelari, è una tipologia di sanzione, pertanto deve essere adottato anche se, nel corso dell'accesso, sia effettuata la comunicazione di assunzione.

Il potere di annullare il provvedimento di sospensione in autotutela spetta al Dirigente dell'ITL territorialmente competente. Il personale degli Istituti, possedendo le medesime competenze e poteri degli ispettori dell'INL, è tenuto, sussistendone i presupposti, ad adottare il provvedimento di sospensione.

Non è possibile sospendere l'attività di alcune categorie di soggetti quali Onlus, studi professionali non organizzati in forma societaria, Asd, associazioni culturali musicali e consimili senza scopo di lucro, perché è prevista la sospensione di un'attività economica organizzata, esercitata in modo professionale al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi, sempre che non siano accertati in via di fatto tali elementi.

Di norma, la decorrenza della sospensione è posticipata alle ore 12 del giorno successivo o al termine delle attività che non possono essere interrotte, ma, in quest'ultimo caso, serve valutare se l'interruzione immediata non determini situazioni di maggior pericolo, ferma restando l'impossibilità di adibire il personale "in nero" al lavoro. Tra le circostanze particolari che suggeriscono per opportunità di non adottare il provvedimento di sospensione è compreso il caso di compromissione del regolare funzionamento di un'attività di servizio pubblico, anche in concessione. Il concetto di servizio pubblico, in questo caso, è più ampio di quello di servizio pubblico essenziale come inteso dalle norme in materia di sciopero nei servizi pubblici essenziali.

La base di computo sulla quale calcolare la percentuale di lavoratori "in nero" ai fini dell'emanazione del provvedimento deve essere individuata sulla base di quanto riscontrato nel corso dell'accesso ispettivo, senza considerare eventuali lavoratori sopraggiunti nel corso dell'accesso stesso. Il socio amministratore non rientra nella nozione di lavoratore e, pertanto, non va computato nella base di calcolo. In caso di delega di poteri dal socio amministratore ad altro socio, entrambi vanno esclusi dalla base di computo. I lavoratori distaccati devono essere considerati presenti sul luogo di lavoro e computati nella base di calcolo ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione nei confronti del distaccatario che ne è l'effettivo utilizzatore.

È possibile la regolarizzazione mediante assunzione in apprendistato, purché ne ricorrano i presupposti e vi sia la concreta possibilità di recuperare il debito formativo accumulato durante il periodo di lavoro "in nero" e sia redatto il piano formativo con l'indicazione di tutti gli elementi previsti per legge e dal contratto collettivo di riferimento.

Se un lavoratore è stato trovato "in nero", ma risulta assunto a tempo pieno presso altro datore di lavoro, il provvedimento di sospensione va adottato e la sua revoca avverrà sulla base della regolarizzazione del periodo "in nero" già lavorato e accertato, mentre non sarà possibile instaurare, per il periodo successivo, un rapporto di lavoro nella misura in cui ciò dovesse comportare una violazione della disciplina in materia di tempi di lavoro. Di conseguenza la sanzione sarà in questi casi la più elevata, non potendosi adempiere alla diffida.

Il riferimento all'anno contenuto nella lettera circolare n. 14184/2013 in materia di collaboratori familiari accidentali nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio deve intendersi ri-

ferito all'anno solare, cioè il periodo di 365 giorni da calcolarsi a ritroso dalla data dell'accesso. Se si riscontra la presenza di un collaboratore familiare senza che sia stata effettuata la DNA Inail il provvedimento di sospensione non va emesso, salvo che sia accertato che il coadiuvante lavori da oltre 10 giorni nell'anno solare: se il periodo di lavoro è inferiore a 10 giorni, infatti, non sussiste l'obbligo di comunicazione e, quindi, il collaboratore non va considerato nel 20% di lavoratori sconosciuti, ma va computato nel numero dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro.

In caso di collaborazione autonoma occasionale genuina ai sensi dell'articolo 2222, cod. civ. (contratto d'opera) non si deve procedere con la sospensione.

Il provvedimento di sospensione, in assenza del datore di lavoro e in presenza di soli lavoratori, può essere notificato in busta chiusa nelle mani di un lavoratore regolarmente assunto.

La revoca del provvedimento di sospensione presuppone la regolarizzazione anche del periodo "in nero" pregresso, come accertato al momento dell'emanazione del provvedimento.

La regolarizzazione di lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno e dei minori illegalmente ammessi al lavoro deve ricomprendere anche il versamento dei premi assicurativi.

Il datore di lavoro che, a seguito di provvedimento di sospensione non revocato, decide di sospendere l'attività, deve continuare a versare i contributi ai lavoratori regolari in forza, salvo definitiva cessazione dell'attività.

L'attività sospesa non può proseguire in assenza di lavoratori (ad esempio nel caso di una pompa di benzina che continui l'erogazione in modalità self-service). In questo modo il provvedimento di sospensione non può considerarsi ottemperato.

La regolarizzazione dei lavoratori ai fini della revoca del provvedimento di sospensione richiede la verifica degli adempimenti relativi alla sorveglianza sanitaria e formazione e informazione solo con specifico riferimento all'edilizia e alle altre attività indicate nell'articolo 13, comma 2, D.Lgs. 81/2008. Nei settori diversi da quelli citati, il personale ispettivo interesserà l'Asl competente per gli adempimenti di competenza.

Esonero contributivo alternanza scuola-lavoro

L'Inps, con circolare n. 109/2017, ha fornito le prime istruzioni operative alle aziende per poter fruire delle agevolazioni previste dalla Legge di Bilancio 2017 (articolo 1, commi 308-310, L. 232/2016) relativamente alle assunzioni di giovani in virtù del progetto di alternanza scuola-lavoro.

Datori di lavoro interessati

L'incentivo in oggetto è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori. L'esonero contributivo in oggetto non si applica nei confronti della Pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001.

Tipologie di lavoratori interessati

Restano esclusi dal beneficio i contratti di lavoro domestico e i contratti di lavoro riguardanti gli operai del settore agricolo. Sono esclusi dall'agevolazione anche i lavoratori a chiamata, mentre consentono l'agevolazione i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della L. 142/2001 e a scopo di somministrazione.

Condizione oggettiva per la fruizione del beneficio

L'esonero contributivo in oggetto spetta ai datori di lavoro che assumono, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari, alternativamente, almeno al:

- 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, L. 107/2015;
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III, D.Lgs. 226/2005;
- 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo II, D.P.C.M. 25 gennaio 2008, pubblicato nella G.U. n. 86/2008;
- 30% del monte ore o, in mancanza del monte ore, 30% del numero dei crediti formativi previsti dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

Inoltre, l'esonero può trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, di studenti che hanno svolto, presso il medesimo datore di lavoro, 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.

Misura del beneficio

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 su base annua.

Il beneficio riguarda le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018. La sua durata è pari a 36 mesi a partire dalla data di assunzione o trasformazione.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo triennale non è cumulabile con altre agevolazioni di tipo contributivo previste dalla normativa vigente.

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI.

Modalità di riconoscimento dell'incentivo

I datori di lavoro che intendano fruire del beneficio in oggetto devono inoltrare una richiesta attraverso l'apposita procedura telematica "308-2016", messa a disposizione dall'Istituto all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it.

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, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione;
- l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva;
- l'aliquota contributiva datoriale che verrà applicata;
- la tipologia oraria del rapporto e l'eventuale percentuale di part-time.

A seguito dell'invio dell'istanza di prenotazione e, di norma, entro 48 ore dalla trasmissione del modulo telematico, salve le precisazioni contenute nel presente paragrafo, l'Inps:

- calcolerà l'importo dell'incentivo spettante;
- verificherà la disponibilità residua della risorsa;
- in caso di sufficiente capienza di risorse, accertata in via prospettica per tutto il periodo agevolabile, informerà – esclusivamente in modalità telematica mediante comunicazione all'interno del medesimo modulo di istanza – che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

L'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente rigettata per carenza di fondi rimarrà valida – mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione – per 30 giorni; se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta; diversamente, dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.

Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo – entro 10 giorni di calendario dall'accoglimento della prenotazione, visualizzabile in calce all'istanza inviata – avrà l'onere di comunicare – a pena di decadenza – l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

L'inosservanza del predetto termine di 10 giorni previsti per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determinerà l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.

A seguito della conferma della richiesta, l'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettuerà i necessari controlli in ordine alla sussistenza delle comunicazioni obbligatorie e provvederà ad attribuire un esito positivo o negativo all'istanza, visualizzabile dall'utente. Il datore di lavoro la cui istanza telematica di conferma verrà accolta riceverà l'indicazione – all'interno dello stesso modulo di conferma dell'istanza – della misura massima complessiva dell'incentivo spettante che dovrà essere fruito in 36 quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

L'elaborazione dell'istanza di conferma in senso positivo da parte dell'Istituto costituirà definitiva ammissione al beneficio.

Modalità di recupero dell'esonero

L'incentivo dovrà essere fruito mediante conguaglio operato sulle denunce contributive.

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza luglio 2017, i lavoratori

per i quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "BASL" avente il significato di "Esonero contributivo articolo unico, commi 308 e ss., L. 232/2016";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'esonero contributivo relativo ai mesi di competenza da gennaio a giugno 2017. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di luglio, agosto e settembre 2017.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "L470" avente il significato di "conguaglio esonero contributivo articolo unico, commi 308 e seguenti, legge n. 232/2016";
- con il codice "L471" avente il significato di "arretrati gennaio/febbraio/marzo/aprile/maggio/giugno 2017 esonero contributivo articolo unico, commi 308 e ss., L. 232/2016".

Nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di 270,83 euro, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi e comunque rispettivamente entro il primo, il secondo e il terzo anno di durata del rapporto di lavoro, fermo restando il rispetto della soglia massima di esonero contributivo alla data di esposizione in UniEmens.

L'esposizione dell'agevolazione eccedente la soglia massima mensile nel flusso UniEmens deve avvenire valorizzando all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreACredito> i seguenti elementi:

- <CausaleACredito>, con l'indicazione del codice causale "L709" avente il significato di "conguaglio residuo esonero contributivo articolo unico, commi 308 e ss., L. 232/2016";
- <ImportoACredito>, con l'indicazione dell'importo dell'esonero contributivo da recuperare sulla base della metodologia sopra illustrata.
- Nel caso in cui si debbano restituire importi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:
- nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale "M316" avente il significato di "Restituzione esonero contributivo articolo unico, commi 308 e ss., L. 232/2016";
- nell'elemento <ImportoADebito>, dovrà essere indicato l'importo da restituire.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig).

Rinnovi contrattuali luglio 2017

Metalmecanica industria – Accordo apprendistato 19 luglio 2017

In data 19 luglio 2017 è stato sottoscritto per il settore Metalmeccanico Industria un importante accordo in materia di apprendistato, sia per l'apprendistato professionalizzante che per la forma duale. Di seguito si riporta, in sintesi, la nuova disciplina per l'apprendistato professionalizzante.

Disciplina dell'apprendistato professionalizzante nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti

Le qualifiche conseguibili sono quelle previste nelle categorie dalla 3^a (ad esclusione della 3^a Super quale nuovo livello di inquadramento istituito a decorrere dal 1° gennaio 2014) alla 7^a, con riferimento, per quest'ultima, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione e importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

La durata minima del contratto di apprendistato professionalizzante è di 6 mesi, quella massima è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 6 mesi. Le figure professionali per le quali è prevista la mobilità in 3^a così come stabilito dall'articolo 1, lettera B), punti II e III (linee a catena) del Titolo II, al termine del periodo di apprendistato saranno inquadrate in 3^a categoria. Per le figure professionali addette a produzioni in serie svolte su linee a catena o di montaggio semplice quando le mansioni siano caratterizzate da attività brevi, semplici e ripetitive e comunque non ricomprendibili nella declaratoria della 3^a categoria, la durata massima sarà pari a 24 mesi.

I periodi di apprendistato professionalizzante svolti, per una durata pari almeno a 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di 6 mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.

Formazione

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti dalla Commissione nazionale per la formazione professionale e l'apprendistato il 28 marzo 2006 (allegati al presente contratto) o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti, in via esemplificativa, individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei prodotti e servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza e applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza e utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza e utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Contrattazione collettiva

Piano formativo individuale e ore di formazione

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente Ccnl, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualificazione a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze e abilità già possedute dallo stesso.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche "on the job" e in affiancamento. La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'articolo 44, D.Lgs. 81/2015.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale.

La formazione effettuata e la qualificazione professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello allegato al presente contratto.

Tutor/Referente aziendale

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza.

Il tutor/referente aziendale gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del Piano formativo individuale, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'articolo 47, comma 1, D.Lgs. 81/2015, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Periodo di prova

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. La durata del periodo di prova è pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza l'obbligo di preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o giornate di lavoro effettivamente prestate.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio l'apprendista sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un numero di giorni pari alla metà della durata della prova.

Inquadramento e retribuzione

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore sarà inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello.

Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

La durata dei singoli periodi è quella prevista dalla tabella di seguito riportata fatte salve diverse intese fra le parti contraenti.

Contrattazione collettiva

Durata complessiva	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
36	12	12	12
30	10	10	10
24	8	8	8

Qualora la durata del contratto di apprendistato sia inferiore a quelle riportate nelle tabelle, la durata dei singoli periodi sarà adeguata in misura proporzionale.

Previdenza complementare - Assistenza sanitaria - Welfare

Ai lavoratori di cui al presente contratto si applica quanto previsto agli articoli 15, 16, 17, Sezione IV, Titolo IV.

Principali scadenze del mese di ottobre

martedì 10 ottobre

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti ai Fondi Besusso, Pastore e Negri per i dirigenti di aziende commerciali, relativamente al trimestre precedente.

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

Versamento dei contributi trimestrali, dovuti all'Inps per i collaboratori domestici, relativamente al trimestre precedente.

lunedì 16 ottobre

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.

venerdì 20 ottobre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndai.

Previndapi – Versamento

Versamento dei contributi relativi al trimestre precedente per i dirigenti iscritti al Previndapi.

mercoledì 25 ottobre

Contributi Enpaia – Versamento

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

martedì 31 ottobre

UniEmens – Invio telematico

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

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.