



TeamSystem Labour review

| n. 241

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'adattabilità 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, adattabili 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	
Esonero contributivo per assunzione giovani a tempo indeterminato: le istruzioni Inps	7
Schede operative	
Ultime interpretazioni di giurisprudenza e prassi per il lavoro intermittente	17
Nuove istruzioni dell'INL sui sistemi di controllo	21
Ammortizzatori sociali 2018: stabiliti gli importi	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali febbraio 2018	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di aprile	26

Rapporto di lavoro

Privacy: vietato l'invio di mail pubblicitarie agli indirizzi Pec senza consenso

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento web n. 7810723 ha stabilito che è vietato l'invio senza consenso di e-mail promozionali a liberi professionisti, utilizzando i loro indirizzi di posta elettronica certificata. Inoltre il Garante ha anche ricordato che l'estrazione di elenchi di indirizzi di Pec contenuti nel Registro Imprese o negli albi o elenchi è consentita per legge alle sole P.A. per le comunicazioni relative agli adempimenti amministrativi di competenza.

Garante per la protezione dei dati personali, documento, n. 7810723

Licenziamento collettivo per lavoratrici gestanti: la CGE chiarisce quando è possibile

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza del 22 febbraio 2018, nella causa C-103/16, ha stabilito che:

- il datore di lavoro può licenziare una lavoratrice gestante nell'ambito di un licenziamento collettivo, ma deve comunicare per iscritto alla lavoratrice i criteri oggettivi adottati per designare i lavoratori da licenziare;
- è vietato, in linea di principio, il licenziamento di una lavoratrice gestante, puerpera o in periodo di allattamento, a titolo preventivo, e, se il licenziamento è illegittimo, deve essere ritenuto nullo, a titolo di risarcimento;
- in un licenziamento collettivo, può applicarsi una normativa che non preveda né una priorità al mantenimento del posto di lavoro né una priorità di qualificazione applicabili prima di tale licenziamento per le lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, ma gli Stati membri hanno la facoltà di garantire una protezione più elevata alle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento.

CGE, sentenza, 22/2/2018, C-103/16

Reperibilità: quando deve essere considerata orario di lavoro

La Corte di Giustizia Europea, con sentenza nella causa C-518/15, ha deliberato che le ore di guardia che un lavoratore è obbligato a trascorrere al proprio domicilio con l'obbligo di rispondere alle convocazioni del suo datore di lavoro entro 8 minuti, con forti limitazioni alla possibilità di dedicarsi ai propri interessi personali e sociali, devono essere considerate come "orario di lavoro" e, in quanto tali, retribuite. A tal proposito, la Corte ricorda che il fattore determinante per la qualificazione come "orario di lavoro", ai sensi della Direttiva 2003/88/CE, è costituito dal fatto che il lavoratore è costretto a essere fisicamente presente nel luogo stabilito dal datore di lavoro e a tenersi a disposizione del medesimo per poter immediatamente fornire le opportune prestazioni in caso di bisogno. La Corte precisa che tale situazione si distingue da quella di un lavoratore che deve, durante le sue ore di guardia, essere semplicemente a disposizione del suo datore di lavoro affinché quest'ultimo possa contattarlo.

CGE, sentenza, 21/2/2018, C-518/15

Impianti audiovisivi e strumenti di controllo: indicazioni operative

L'INL, con circolare n. 5 del 19 febbraio 2018, ha fornito indicazioni operative in ordine alle problematiche inerenti all'installazione e all'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo. In particolare viene ricordato che uno degli elementi di novità introdotto dalla più recente normativa è rappresentato dalla tutela del patrimonio aziendale: le richieste che riguardano dispositivi collegati a impianti di antifurto che tutelano il patrimonio aziendale, entrando in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori, non consentono alcuna forma di controllo incidentale degli stessi e, pertanto, possono essere autorizzati secondo le modalità di cui alla nota

n. 299/2017.

Inoltre, la circolare precisa che il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedirne l'utilizzo a soggetti non autorizzati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a "rendere la prestazione lavorativa" e, pertanto, può prescindere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, L. 300/1970, sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge.

INL, circolare, 19/2/2018, n. 5

Contributi e f sco

Congedo obbligatorio per padri lavoratori dipendenti 2018: le istruzioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 894 del 27 febbraio 2018, ha ricordato che la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per l'anno 2018, a 4 giorni, da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita del figlio o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.

Sono tenuti a presentare domanda all'Istituto soltanto i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'Inps, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto. In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunica all'Inps le giornate di congedo fruito, attraverso il fuso UniEmens. L'articolo 1, comma 354, L. 232/2016, ha inoltre ripristinato, per il 2018, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di congedo facoltativo, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Rimane fermo che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2017, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto, secondo le disposizioni contenute nel messaggio n. 828/2017, a 2 soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2018.

Inps, messaggio, 27/2/2018, n. 894

APE sociale: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 34 del 23 febbraio 2018, ha fornito le istruzioni applicative in merito all'APE sociale, in seguito alle modifiche apportate all'articolo 1, comma 179, L. 232/2016, dall'articolo 1, commi 162, lettere b), c), d), e) e h), 163, 164, 165 e 167 (allegato 1), L. 205/2017.

In particolare, per le donne con figli è prevista una riduzione del requisito contributivo minimo (dei 30/36 anni) richiesto per l'accesso al beneficio, nella misura di 12 mesi per ciascun figlio, per un massimo di 24 mesi.

Inoltre, è stata estesa la platea dei destinatari in merito ai beneficiari alle categorie dei disoccupati, dei soggetti che assistono e convivono con disabili affetti da handicap grave e dei lavoratori c.d. "gravosi" e sono state incluse nuove professioni nell'elenco delle attività c.d. gravose

L'articolo 1, comma 165, ha rimodulato i termini per la presentazione delle domande di riconoscimento delle condizioni di accesso al beneficio, per i soggetti che maturano i requisiti per l'APE sociale nel corso del 2018.

L'Istituto ha comunicato che, nella sezione "Tutti i moduli" del proprio sito, è pubblicato il modello aggiornato di attestazione del datore di lavoro in relazione alle attività lavorative (AP116), che include le nuove professioni nell'elenco delle attività gravose.

Inps, circolare, 23/2/2018, n. 34

Accesso al pensionamento anticipato per i lavoratori precoci: istruzioni operative

L'Inps, con circolare n. 33 del 23 febbraio 2018, ha fornito le istruzioni applicative in merito all'accesso anticipato alla pensione per i c.d. lavoratori precoci, in seguito alle modifiche apportate all'articolo 1, comma 199, L. 232/2016, dall'articolo 1, commi 162, lettere f), g) e i), 163, 164, 165 (allegato 1), L. 205/2017.

Le disposizioni di modifica riguardano l'accesso al beneficio con riferimento ad alcune delle condizioni dettate dalla norma, quali l'assistenza e la convivenza con soggetti portatori di handicap grave e l'arco temporale di riferimento per lo svolgimento di attività c.d. gravose.

Sono state, altresì, introdotte nuove attività lavorative per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difcoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo attraverso l'ampliamento dell'elenco di professioni indicate all'allegato A, D.P.C.M. 87/2017.

Inps, circolare, 23/2/2018, n. 33

NASpl: la sperimentazione per la presentazione della domanda precompilata

L'Inps, con comunicato stampa del 23 febbraio 2018, ha comunicato che è partita la sperimentazione di una modalità semplificata e personalizzata di presentazione della domanda di indennità di disoccupazione NASpl. L'Istituto, attraverso i dati disponibili nelle proprie banche dati, individuerà tempestivamente i lavoratori dipendenti che hanno perduto involontariamente la propria occupazione e metterà a loro disposizione sul Portale www.inps.it, nell'Area MyINPS, il link per l'accesso diretto alla domanda di NASpl precompilata. La domanda, opportunamente integrata con le informazioni in possesso dell'utente, consentirà a questi lavoratori, se in possesso di tutti i requisiti legislativamente previsti, l'accesso alla prestazione NASpl. Il servizio verrà esteso gradualmente alla generalità degli assicurati con contratto di lavoro dipendente cessati involontariamente dal lavoro.

Inps, comunicato stampa, 23/2/2018

Aree di crisi industriale complessa: assegnate le risorse 2018 alla Regione Campania

Il Ministero del lavoro, con D.M. 20 febbraio 2018, n. 20, assegna alla Regione Campania le risorse destinate a finanziare l'intervento di integrazione salariale straordinaria (articolo 1, commi 140 e 141, L. 205/2017) e il trattamento di mobilità in deroga (articolo 1, comma 142, L. 205/2017) alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017. Le aree di crisi industriale complessa riconosciute nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017 sono Venezia-Porto Marghera (D.M. 8 marzo 2017) e Campania, Poli industriali di Acerra-Marcianise-Airola, Battipaglia-Solofra, Castellammare-Torre Annunziata (D.M. 22 novembre 2017). Considerato che la Regione Veneto ha comunicato che nessuna delle imprese che insistono nell'Area di crisi industriale complessa di Venezia-Porto Marghera rientra nelle fattispecie previste dell'articolo 1, commi 140 e 141, L. 205/2017, il D.M. 20/2018 assegna le risorse finanziarie alla sola Regione Campania, sulla base del fabbisogno comunicato, pari a 27.000.675 euro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.M., 20/2/2018, n. 20

Sgravio contributivo pesca pari al 45,07% dal 1° gennaio 2018

L'Inps, con messaggio n. 771 del 20 febbraio 2018, ha ricordato che l'articolo 1, comma 693, L. 205/2017, ha disposto che le imprese che esercitano la pesca costiera e nelle acque interne e lagunari, a decorrere dal periodo di competenza gennaio 2018, sono tenute alla fruizione dello sgravio contributivo nella nuova misura del 45,07%.

Con riferimento alle operazioni di conguaglio, le imprese interessate continueranno a utilizzare le modalità di compilazione delle denunce UniEmens già in uso, valorizzando il codice "R830" presente nell'elemento <CausaleACredito> di <AltreACredito> di <DatiRetributivi>.

Inps, messaggio, 20/2/2018, n. 771

Contratti di prossimità: corretta modalità di tassazione degli emolumenti

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 16/E del 15 febbraio 2018, ha indicato la corretta modalità di tassazione degli emolumenti corrisposti ai lavoratori dipendenti in esecuzione di contratti collettivi di prossimità, stipulati ai sensi dell'articolo 8, D.L. 138/2011. L'Agenzia ha precisato che, a prescindere dal nomen iuris attribuito dal contratto di prossimità, le indennità che abbiano la finalità di ristorare il lavoratore per la riduzione del salario, risultando sostitutive di reddito di lavoro dipendente, sono da assoggettare a tassazione ai sensi dell'articolo 51, comma 1, Tuir, con conseguente obbligo da parte del soggetto erogante di operare le ritenute ai sensi dell'articolo 23, D.P.R. 600/1973.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 15/2/2018, n. 16/E

Individuate le microimprese ammesse alle agevolazioni nella ZFU della Lombardia

È stato pubblicato sulla G.U. n. 38 del 15 febbraio 2018 il comunicato del Ministero dello sviluppo economico, relativo al decreto 7 febbraio 2018, recante l'elenco delle imprese ammesse alle agevolazioni in favore delle microimprese localizzate nella zona franca della Lombardia.

Mise, comunicato, G.U., 15/2/2018, n. 38

Cigs in materia di editoria: applicazione della nuova normativa

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 5 del 20 febbraio 2018, ha precisato che ai trattamenti di Cigs riguardanti l'editoria, per i quali è stata presentata istanza successivamente alla data del 1° gennaio 2018 - a condizione che anche la consultazione sindacale e le relative sospensioni dal lavoro siano iniziate successivamente a tale data - si applicano le disposizioni previste dal D.L. 100495/2017, anche con riferimento all'applicazione dei limiti di durata massima complessiva previsti dalla nuova normativa, non incidendo e non conteggiandosi nel quinquennio mobile i precedenti interventi Cigs. Pertanto, i trattamenti riguardanti periodi decorrenti dal 1° gennaio 2018, la cui consultazione sindacale, la presentazione dell'istanza di accesso e le conseguenti sospensioni dal lavoro siano iniziate dopo tale data, si computano per intero ai fini delle durate massime previste ai sensi dell'articolo 25-bis, comma 4, D.Lgs. 148/2015, e i trattamenti richiesti anteriormente al 1° gennaio 2018, ancorché relativi a trattamenti già in corso a tale data o a domande presentate prima di tale data, si computano per la sola parte del periodo autorizzato successiva al 1° gennaio 2018. I periodi di trattamento di integrazione salariale autorizzati per qualsiasi causale e conclusi prima del 1° gennaio 2018, o fruiti prima di tale data, non saranno computati ai fini della durata massima complessiva di cui all'articolo 25-bis, comma 4, D.Lgs. 148/2015.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 20/2/2018, n. 5

Fondo pensioni lavoratori dipendenti: cessazione del contributo di solidarietà

L'Inps, con messaggio n. 772 del 20 febbraio 2018, ha ricordato che dal 1° gennaio 2018 è cessato l'obbligo di versamento del contributo di solidarietà, di cui all'articolo 24, comma 21, D.L. 201/2011, a carico degli iscritti alle gestioni previdenziali confuite nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti e al Fondo di previdenza per il personale di volo dipendente da aziende di navigazione aerea. Pertanto, i datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze personale già soggetto al contributo di solidarietà in argomento, non sono più tenuti a versare il predetto contributo a decorrere dalle denunce di competenza del mese di gennaio 2018. Dal 1° gennaio 2018 è stata infatti disposta la cessazione della validità del codice "M240", avente il significato di "Contributo solid. Art. 24 comma 21 DL 201/2011 (0,50%)". I datori di lavoro che abbiano comunque versato il contributo di solidarietà con la denuncia di gennaio 2018 potranno recuperare il relativo importo sulle denunce di competenza dei mesi di febbraio e marzo 2018. A tal fine, valorizzeranno all'interno del fuso UniEmens il codice causale già in uso "L241", presente nell'elemento <CausaleACredito> di <AltreACredito> di <DatiRetributivi>.

Inps, messaggio, 20/2/2018, n. 772

APE: comunicazione di adesione e recesso degli istituti finanziari e delle imprese assicuratrici

L'Inps, con messaggio n. 737 del 16 febbraio 2018, interviene nuovamente in tema di APE, fornendo le indicazioni finalizzate alla comunicazione di adesione e recesso agli accordi quadro da parte degli istituti finanziari e delle imprese assicuratrici all'Inps.

Inps, messaggio, 16/2/2018, n. 737

Cigs e procedura concorsuale: decorrenza esonero contributo

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 4 del 16 febbraio 2018, ha indicato il corretto modo di operare da adottare nei casi di esonero dal versamento del contributo addizionale di cui all'articolo 8, comma 8-bis, D.L. 86/1988, convertito dalla L. 160/1988, da parte delle aziende sottoposte a procedure concorsuali con prosecuzione dell'esercizio d'impresa, che, dal 1° gennaio 2016, si avvalgono degli interventi di integrazione salariale straordinaria:

- fallimento con esercizio provvisorio: l'esonero dal versamento del contributo addizionale può decorrere a partire dal giorno della pubblicazione della relativa sentenza dichiarativa ossia dal deposito della medesima presso la cancelleria del giudice da cui è stata pronunciata;
- concordato preventivo con continuità aziendale e concordato in bianco: l'esonero dal versamento del contributo addizionale può decorrere dal giorno in cui viene emesso il decreto di ammissione alla procedura concorsuale di cui trattasi;
- accordi di ristrutturazione del debito: l'esonero dal versamento del contributo addizionale può decorrere dalla pubblicazione degli stessi presso il Registro Imprese;
- liquidazione coatta amministrativa: l'esonero dal versamento del contributo addizionale può decorrere a partire dal giorno della ammissione alla relativa procedura concorsuale, ferma restando l'autorizzazione alla continuazione dell'esercizio dell'impresa da parte dell'autorità che vigila sulla liquidazione;
- amministrazione straordinaria con autorizzazione all'esercizio d'impresa: l'esonero dal versamento del contributo addizionale può decorrere a partire dalla dichiarazione dello stato di insolvenza.

Alla luce di ciò, la circolare precisa che l'Inps potrà esonerare l'azienda dal versamento del contributo addizionale dalla data del provvedimento dichiarativo o di ammissione alla procedura concorsuale, fermo restando che la relativa istruttoria verrà effettuata dallo stesso Istituto sulla base della documentazione fornita dall'azienda.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 16/2/2018, n. 4

Esonero contributivo per assunzione giovani a tempo indeterminato: le istruzioni Inps Inps, circolare, 2/3/2018, n. 40

L'Inps, con circolare n. 40 del 2 marzo 2018, ha offerto le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018, di giovani lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, come previsto dall'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, L. 205/2017.

Il testo della circolare n. 40/2018

Inps, circolare, 2 marzo 2018, n. 40

(...)

4. Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo di cui all'articolo 1, ai commi 100-108 e 113-114, della Legge di Bilancio 2018 riguarda tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (sia nuove assunzioni che trasformazioni di precedenti rapporti a termine, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 107, della legge n. 205/2017) fermo il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore alla data della nuova assunzione o della conversione a tempo indeterminato, compresi i casi di regime di part-time, con l'eccezione, come previsto dall'articolo 1, comma 114, dei contratti di apprendistato e lavoro domestico.

Considerata la ratio della legge n. 205/2017, consistente nella volontà di incentivare l'adozione, nella regolazione delle forme di occupazione giovanile, della tipologia contrattuale per sua natura caratterizzata da requisiti fondanti di stabilità - il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti - non rientra fra le tipologie incentivate l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli 13 -18 del D.Lgs. n. 81/2015, ancorchè stipulato a tempo indeterminato. Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è peraltro rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente ... anche in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"*, art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*"con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"*, art. 13, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'an e nel quantum, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*"il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"*, art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Analogamente, non rientra nell'ambito di applicazione della norma in trattazione il rapporto di lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale. Al riguardo, si fa presente, come già chiarito in premessa, che l'articolo 1, commi 100-108 e 113-114, della Legge di Bilancio 2018, trova applicazione per le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, di cui al decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23, che, in proposito, specificamente prevede che il suo campo di applicazione sia limitata alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che rivestono la qualifica di operai,

impiegati o quadri.

In considerazione della circostanza che l'agevolazione di cui si tratta si riferisce alle sole assunzioni a tempo indeterminato di giovani, si precisa che la stessa non possa trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionali disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96 del 21 giugno 2017.

L'esonero contributivo è, invece, applicabile ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge n. 142/2001.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il D.Lgs. n. 150 del 2015, l'esonero contributivo di cui alla norma qui analizzata spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Esonero per mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato

Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 106, della Legge di Bilancio 2018, l'incentivo di cui al comma 100 del medesimo articolo, pari al 50 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, spetta anche nelle ipotesi di mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato realizzatosi successivamente al 31 dicembre 2017, sempre che, alla data del mantenimento in servizio, il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età. In tale ipotesi, l'agevolazione trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio già previsto dall'articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Più precisamente, nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo formativo, il datore di lavoro potrà fruire dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, come già previsto dall'articolo 47, comma 7, sopra citato e, alla scadenza del suddetto periodo agevolato, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio, potrà fruire dell'esonero di cui al citato comma 100, nel limite massimo di 3.000 euro, per un periodo massimo di 12 mesi.

Esonero per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o 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

Come già chiarito in premessa, il beneficio di cui all'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018 è elevato, in forza di quanto previsto dal comma 108 della medesima norma, alla misura dell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, fermi restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua da riparametrare su base mensile e il previsto requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, entro sei mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- a) studenti che hanno svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro pari almeno al 30 per cento delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della legge 13 luglio 2015, n. 107, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi IeFP erogati ai sensi del capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS di cui al capo II

Normativa e prassi in evidenza

del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 25 gennaio 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 86 dell'11 aprile 2008, ovvero pari almeno al 30% del monte ore (o, in mancanza del monte ore, 30% del numero dei crediti formativi) previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;

- b) 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. Al riguardo, si fa presente che, per i giovani che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro sei mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

Fermo restando quanto già chiarito con riferimento ai rapporti di lavoro incentivabili con l'esonero pari al 50 per cento dei contributi previdenziali e ai fini della corretta individuazione dei soggetti con i quali instaurare il rapporto di lavoro agevolato che dà diritto all'esonero pari al 100 per cento della contribuzione datoriale, si precisa, in continuità con quanto già previsto dall'Istituto per il precedente esonero di cui ai commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, abrogato per effetto del comma 113 della legge n. 205/2017 (cfr. circolare n. 109 del 10 luglio 2017), che l'alternanza si articola in moduli didattici-formativi, svolti in aula o in azienda (quali laboratori, lezioni tecniche anche on the job, visite, job shadowing, testimonianze in aula di imprenditori e lavoratori, percorsi di e-learning collegati all'azienda etc.) e periodi di apprendimento pratico all'interno del contesto lavorativo.

L'attività formativa può essere svolta anche durante la sospensione delle attività didattiche, secondo il programma formativo e le modalità di verifica ivi stabilite, nonché con la modalità dell'impresa formativa simulata, ossia attuata mediante la costituzione di un'azienda virtuale animata dagli studenti, che svolge un'attività di mercato in rete (e-commerce) e fa riferimento ad un'azienda reale (azienda tutor o madrina).

In considerazione della circostanza che il sopra citato articolo 1, comma 33, della legge n. 107/2015 (c.d. "buona scuola") espressamente prevede che, al fine di incrementare le opportunità di lavoro e le capacità di orientamento degli studenti, i percorsi di alternanza scuola-lavoro sono attuati, negli istituti tecnici e professionali, per una durata complessiva, nel secondo biennio e nell'ultimo anno del percorso di studi, di almeno 400 ore e, nei licei, per una durata complessiva di almeno 200 ore nel triennio, sono ammessi all'agevolazione i datori di lavoro che, entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, assumano giovani che siano stati coinvolti dagli stessi datori di lavoro in percorsi di alternanza per un periodo pari almeno al 30 per cento del monte ore previsto, ossia 120 ore negli istituti tecnici e professionali e 60 ore nei licei.

La percentuale del 30% del monte ore si riferisce anche a percorsi di istruzione e formazione professionale (IEFP) definiti dalle Regioni ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005, per i quali, ai sensi dell'articolo 17, viene richiesto un orario complessivo obbligatorio di almeno 990 ore annue; analogamente, la medesima percentuale si riferisce ai percorsi previsti con riferimento agli istituti tecnici superiori (ITS) dal D.P.C.M. 25 gennaio 2008 che, in generale, hanno la durata di quattro semestri, per un totale di 1800/2000 ore, comprensive di almeno 600 ore di tirocinio, nonché alle attività di alternanza previste nei corsi universitari. Al riguardo, fermo restando il rispetto dell'autonomia universitaria, si fa presente, a titolo meramente esemplificativo, che l'alternanza scuola-lavoro nell'ambito di un percorso universitario può svolgersi mediante tirocini curriculari, tesi di laurea in azienda, attività di orientamento, laboratorio, nonché altre modalità di apprendimento sul lavoro riconducibili alle attività di terza missione dell'università, in ottemperanza ai parametri forniti dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (Anvur).

Con particolare riferimento ai lavoratori assunti da un'agenzia e somministrati ad un utilizzatore che eroga loro la formazione prevista dall'apprendistato, si fa presente che l'esonero spetta non solo nell'ipotesi in cui, al termine del periodo di apprendistato duale - ed entro sei mesi dal conseguimento del titolo - il rapporto a tempo indeterminato venga instaurato con la medesima agenzia

di somministrazione, ma anche nel caso in cui l'ex utilizzatore decida di assumere in via diretta e a tempo indeterminato il lavoratore al quale ha precedentemente erogato la formazione.

5. Condizioni per il diritto all'esonero contributivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150 del 2015, dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori ed, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2018.

In particolare, per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150 del 2015, l'esonero contributivo, di cui si tratta, non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
2. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c).

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31 sopra citato, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, al comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". Con riferimento all'esonero contributivo di cui al comma 100-108 e 113-114 della Legge di Bilancio 2018, l'obiettivo perseguito dalla previsione normativa è, senz'altro, più articolato rispetto a quanto previsto dal citato articolo 31, lettera a). Le risorse che finanziano la misura, infatti, sono preordinate a "promuovere l'occupazione giovanile stabile" attraverso lo strumento delle assunzioni a tempo indeterminato. Al riguardo, si sottolinea che si tratta di una misura strutturale volta a favorire l'accesso al rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. La finalità ultima perseguita è, quindi,

quella di promuovere la massima espansione dell'occupazione giovanile stabile tramite l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Per questo motivo, la specifica regolamentazione introdotta con la norma in oggetto fa sì che, nonostante l'espresso richiamo effettuato nell'articolo 1, comma 104, della medesima legge al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la sua portata abbia una natura speciale e, in quanto tale, prevalga sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2015. La specialità della norma rispetto al principio generale di cui al suddetto articolo 31, è confermata, altresì, da quanto previsto dal comma 107 della medesima Legge di Bilancio, secondo il quale l'esonero può legittimamente trovare applicazione nelle ipotesi di conversione di un contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato. Pertanto, per le assunzioni e trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire dell'esonero contributivo di cui all'articolo 1, commi 100 e seguenti, della Legge di Bilancio 2018, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, 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. Ovviamente, lo stesso principio vale per i casi di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine in un rapporto a tempo indeterminato.

Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Parimenti, l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'articolo 3, della legge n. 68/1999, di lavoratori disabili.

Analoga conclusione deve ritenersi, altresì, valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra ad un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve evidentemente essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Nel caso dell'esonero in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 1, comma 103, della legge n. 205/2017, secondo il quale *"Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero di cui al comma 100, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni"*. Pertanto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è solo quello eventualmente residuo. Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015, secondo il quale, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore

ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 103 della Legge di Bilancio sopra citato. Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 di seguito elencate:

- contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi.

In relazione, infine, ai vincoli introdotti dalla legge di Bilancio 2018, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- a) il lavoratore, alla data della nuova assunzione, non deve aver compiuto trenta anni. Ciò vuol dire che possono accedere all'esonero contributivo in trattazione i datori di lavoro che assumano giovani con un'età massima di ventinove anni e 364 giorni. Per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite di età del lavoratore è espressamente innalzato, in forza della previsione di cui all'articolo 1, comma 102, della medesima legge, a trentacinque anni. Pertanto, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018, il limite di età del giovane va individuato nei trentaquattro anni e 364 giorni. Analoghi limiti anagrafici valgono nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato. Nella diversa ipotesi in cui un lavoratore, successivamente al 31 dicembre 2017, venga mantenuto in servizio al termine del periodo di apprendistato, il requisito anagrafico da rispettare è, invece, che, alla data della prosecuzione del rapporto, il giovane non abbia compiuto trenta anni di età;
- b) il lavoratore, ad eccezione di quanto previsto nel successivo paragrafo, nel corso della sua vita lavorativa non deve essere stato occupato, presso il medesimo o qualsiasi altro datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Al riguardo, si precisa che, come previsto dal comma 101 della norma in trattazione, i periodi di apprendistato, svolti in precedenza presso il medesimo o altro datore di lavoro, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Analoghe considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. In tali ipotesi, in coerenza con le indicazioni fornite nell'ambito del precedente paragrafo, la sussistenza di precedenti rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato non costituisce condizione ostativa per il diritto all'esonero contributivo triennale disciplinato dalla norma in esame.

Analogamente, in considerazione della circostanza che l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2018 non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestici, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tal genere (lavoro domestico a tempo indeterminato) in capo al lavoratore da assumere – anche in considerazione della specialità della disciplina – non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione.

Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore. In proposito, si ricorda come l'istituto del periodo di prova abbia lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle

effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Ciononostante il rapporto di lavoro, pur sottoposto ad una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;

- c) l'esonero contributivo può essere riconosciuto ai soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva (cfr. art. 1, comma 104, della Legge di Bilancio 2018). Pertanto, fermo restando il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, la Legge di Bilancio 2018 prevede il rispetto di un requisito ulteriore, consistente nel non aver effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti nei sei mesi precedenti la nuova assunzione. Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato (cfr. art. 1, comma 106, nella parte in cui prevede che, nel caso di mantenimento in servizio, non si applicano le disposizioni di cui ai commi 103, 104 e 105) e che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;
- d) il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, non deve procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica. Il licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta, infatti, come previsto dal comma 105 della norma in trattazione, la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Si precisa, al riguardo, che il rispetto di tale requisito non è richiesto nelle ipotesi in cui si intenda fruire dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

6. Condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo. Casi particolari

Come sopra chiarito, la fruizione dell'esonero contributivo può essere riconosciuta per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti di lavoratori che non siano mai risultati occupati in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (articolo 1, comma 101, legge n. 205/2017).

In forza della predetta previsione si forniscono i seguenti chiarimenti in ordine a situazioni caratterizzate da particolari condizioni di specificità:

1. la sussistenza del predetto requisito va valutata a prescindere dalla circostanza che la tutela dei diritti assicurativi obbligatori fosse assicurata presso una gestione pensionistica italiana o estera. Pertanto, l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato all'estero non consente la fruizione dell'esonero contributivo anche laddove, sulla base della legislazione internazionale, il precedente rapporto di lavoro non contemplasse l'obbligo assicurativo nei confronti di una gestione previdenziale nazionale;
2. con riferimento ai rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia assunto da due diversi datori di lavoro, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni con date dif erite, il datore di lavoro che assume successivamente perderebbe, infatti, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato;
3. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex articolo 1406 c.c. con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario;
4. analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo

residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

5. come già previsto per l'esonero triennale disciplinato dalla legge n. 190/2014 dall'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 2 del 2016, l'esonero di cui alla legge n. 205/2017 non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato vengano riquilificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato (si rinvia, sul punto, al messaggio n. 459/2016).

Nel ribadire che, fermi gli altri requisiti di legge, la condizione legittimante la fruizione dell'esonero è che il lavoratore non sia mai stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, si evidenzia che non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, a titolo esemplificativo, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc..

Si precisa, al riguardo, che il requisito dell'assenza di rapporti a tempo indeterminato in capo al lavoratore deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata ai sensi della Legge di Bilancio 2018.

Infatti, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 103, della medesima legge, se il lavoratore, per il quale, in un'interpretazione di sistema, lo stesso o un precedente datore di lavoro ha già fruito parzialmente dell'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può fruire dell'agevolazione per i mesi residui spettanti e ciò indipendentemente dalla titolarità, in capo al medesimo lavoratore, di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione.

Sul punto, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante. Si precisa, infine, che nelle ipotesi in cui si è fruito parzialmente, per cessazione anticipata del rapporto, dell'esonero per il mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, non è prevista, per il nuovo datore di lavoro che eventualmente assuma il lavoratore, la possibilità di fruire del beneficio residuo.

7. Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 non è cumulabile con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"* (cfr. art. 1, comma 114, legge 205/2017).

Pertanto, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente di use fruibili in relazione a nuove assunzioni effettuate a decorrere dall'anno 2018, il predetto esonero contributivo non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi 8- 11, della legge n. 92/2012.

In proposito, come già previsto per gli esoneri introdotti dalle leggi di stabilità 2015 e 2016, si conferma che è possibile godere prima dell'incentivo previsto dalla legge n. 92/2012, per un rapporto a tempo determinato, e poi dell'esonero previsto dalla legge n. 205/2017 per la trasformazione a tempo indeterminato.

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

i quali:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13, della legge n. 68/1999, come modificato dall'articolo 10 del D.Lgs. n. 151/2015. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dall'articolo 13 della legge n. 68/1999 è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale;
- b) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del D.Lgs. n. 150/2015, al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. Al riguardo, a differenza dell'esonero contributivo in oggetto, si ricorda che la fruizione dell'incentivo disciplinato dalla legge n. 92/2012 è subordinata al rispetto della disciplina comunitaria sugli aiuti c.d. "de minimis".

Con specifico riferimento all'incentivo "Occupazione Mezzogiorno", disciplinato dal decreto direttoriale dell'Anpal n. 2 del 2 gennaio 2018, applicabile, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, alle assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018, si sottolinea, come espressamente previsto dall'articolo 8 del suddetto decreto, la sua cumulabilità per la parte residua con l'incentivo strutturale di cui all'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018 e fino al cento per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile.

Analogamente, è cumulabile per la parte residua con l'incentivo strutturale di cui all'articolo 1, comma 100, della Legge di Bilancio 2018 e fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua per lavoratore assunto, riparametrato e applicato su base mensile, laddove ne vengano rispettati i presupposti legittimanti, anche l'incentivo "Occupazione NEET", disciplinato dal decreto direttoriale dell'Anpal n. 3 del 2 gennaio 2018 (cfr. art. 8 del suddetto decreto) e applicabile alle sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2018.

Al riguardo, si precisa che non osta al cumulo con le suddette misure il disposto di cui all'articolo 1, comma 114, della legge n. 205/2017, che prevede la non cumulabilità "con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi". Tale disposto, infatti, non può che applicarsi agli strumenti previgenti e non a quelli introdotti successivamente alla sua entrata in vigore.

La cumulabilità risulta, inoltre, coerente e in esecuzione dei principi generali e degli indirizzi che regolano i Fondi Strutturali e di Investimento Europei, secondo i quali gli interventi cofinanziati dall'Unione Europea ricoprono un carattere di addizionalità rispetto alle politiche nazionali degli Stati Membri. Di tale principio è espressione, di fatto, lo stesso articolo 1, comma 893, della legge n. 205/2017, che prevede la cumulabilità con gli incentivi introdotti dai programmi operativi nazionali e dai programmi operativi complementari.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra Ue non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale della legge n. 398/87, recante norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extra-comunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS e con la quale si prevedono specifiche riduzioni contributive, l'esonero in trattazione non può trovare applicazione (cfr. sul punto circolare 236/1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari, assicurati in base alla legge n. 398/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge).

In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi", si fa, infine, presente che l'agevolazione non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole

zone svantaggiate, nè con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.
(...)

9. Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore

Come dif usamente evidenziato, ai f ni del diritto alla fruizione dell'agevolazione, è necessario che il lavoratore assunto non abbia già avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato continua a fruire del beneficio contributivo in esame per il periodo residuo sino alla durata complessiva di 36 mesi.

Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei citati requisiti, l'Istituto ha realizzato un'apposita utility attraverso la quale i datori di lavoro ed i loro intermediari previdenziali nonchè i lavoratori possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle basi dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati precedentemente al 1° gennaio 2018 ovvero a partire dalla predetta data.

In particolare, attraverso l'utilizzo di detta utility, gli interessati potranno indicare il codice fiscale del lavoratore e conoscere se lo stesso abbia già avuto rapporti a tempo indeterminato. Detta procedura restituisce, con evidenza separata, il riscontro (SÌ/NO) risultante sulla base dell'analisi delle informazioni desumibili dalle dichiarazioni contributive in possesso dell'Istituto e dalle comunicazioni obbligatorie.

Per quanto riguarda l'Istituto, l'applicativo analizza, a partire dal 1998, le basi dati delle seguenti gestioni:

- enti e aziende tenuti all'iscrizione alle gestioni previdenziali pubbliche (ex Inpdap).
- aziende con dipendenti (oggi UniEmens);
- aziende agricole con specifico riferimento agli operai (dichiarazione contributiva Dmag);
- aziende dello spettacolo e dello sport professionistico, fino al 31.12.2014 (ex Enpals).

Si fa presente che il riscontro fornito non ha valore certificato, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro a tempo indeterminato registrati presso gestioni previdenziali di altri Paesi, dei quali l'Istituto può, nel caso, venire a conoscenza prima della maturazione dei requisiti per il pensionamento. Inoltre, in taluni settori della pubblica amministrazione, per effetto della precedente prassi di effettuare il popolamento delle posizioni assicurative in prossimità della quiescenza, si possono registrare carenze di informazioni anche per periodi di durata rilevante.

Pertanto, si ricorda ai datori di lavoro di continuare comunque ad acquisire la dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre, laddove si tratti di lavoratore già assunto con l'agevolazione strutturale di cui alla legge n. 205/2017, l'applicativo fornisce evidenza, al datore di lavoro che si accinge ad assumere, dei periodi residui per la fruizione dell'agevolazione medesima.

L'applicativo – fruibile dal sito internet dell'Istituto (www.inps.it) al percorso "Tutti i servizi – Servizio di verifica esistenza rapporti a tempo indeterminato" - può essere consultato, attraverso gli ordinari sistemi di autenticazione, dai datori di lavoro ovvero dai loro intermediari previdenziali ed, esclusivamente in relazione alla propria posizione assicurativa, dai lavoratori interessati.

Ultime interpretazioni di giurisprudenza e prassi per il lavoro intermittente

Le recenti interpretazioni amministrative e giurisprudenziali in materia di lavoro intermittente sono lo spunto per meglio definire l'ambito di applicazione di tale tipologia contrattuale, oggetto di recenti dubbi sia per quanto riguarda le condizioni oggettive legate all'attività, contenute del R.D. 2657/1923, sia per quelle soggettive in base ai limiti di età, in particolare per quella fino a 25 anni (con contratto stipulato entro i 24).

Introduzione

Rispetto ad altre tipologie contrattuali, il lavoro intermittente non è stato oggetto di profonde revisioni in occasione dell'emanazione del D.Lgs. 81/2015, ma solo di limitati interventi che non ne mutano la struttura.

Come è noto, sono essenzialmente 3 le ipotesi in cui è possibile ricorrere al lavoro intermittente:

1. nei casi previsti, sia per specifiche esigenze che per periodi predeterminati, dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché abbia i criteri di rappresentatività previsti dall'articolo 51, D.Lgs. 81/2015;
2. in assenza di contrattazione collettiva, i casi di utilizzo sono individuati con decreto dal Ministero del lavoro;
3. in ogni caso, il lavoro intermittente può essere utilizzato con soggetti con meno di 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Sui primi 2 punti si concentrano le novità normative introdotte dal D.Lgs. 81/2015, relativamente alle fonti che possono legittimare tale contratto: rispetto al D.Lgs. 276/2003 – ora abrogato nella parte che disciplina il lavoro intermittente – innanzitutto, l'intervento da parte della contrattazione collettiva non è più limitato al livello nazionale, ma anche alla contrattazione territoriale, purché stipulata da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e ai contratti aziendali sottoscritti dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

In secondo luogo, le ipotesi sostitutive alla contrattazione collettiva devono essere individuate da un decreto da parte del Ministero del lavoro, creando così il dubbio, nell'attesa dell'emanazione di tale decreto, sulla vigenza del D.M. 23 ottobre 2004, non richiamato in via transitoria, che costituiva la norma di sponda che rimandava al R.D. 2657/1923. A risolvere il dubbio interpretativo, a livello di prassi, è intervenuto il Ministero del lavoro, che, con interpello n. 10/2016, ha chiarito che: *"il DM del 2004 e da considerarsi ancora vigente ... in forza della disposizione di cui all'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, e evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente"*.

Il citato comma 3 dell'articolo 55 prevede infatti che *"sino all'emanazione dei decreti richiamati dal presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti"*.

Confermato il riferimento al R.D. 2657/1923, il lavoro intermittente, da una parte, trova confermate alcune casistiche di legittimità, previste nel R.D., di sicura attualità, soprattutto nel settore del terziario, dall'altra, l'anzianità della norma richiede continui interventi per definire l'applicazione.

L'interpello n. 1/2018 del Ministero del lavoro

Con interpello n. 1/2018, datato 30 gennaio 2018, il Ministero del lavoro torna a interpretare l'elenco contenuto nel R.D. 2657/1923, al fine di individuare le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente, nel caso in cui il lavoratore non sia in possesso dei requisiti di età o non vi sia espressa regolamentazione da parte della contrattazione collettiva.

Compito non sempre agevole, tenuto conto che il R.D., richiamato dalla notte dei tempi da un D.M.

del 2004, infatti, individua attività di lavoro discontinuo, cioè che alternano fasi di lavoro a fasi di attesa, che è cosa ben diversa dalle esigenze di concentrare in momenti circoscritti e incerti nel loro verificarsi prestazioni intermittenti.

Il caso sottoposto al Ministero del lavoro dal Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro riguarda le attività di ristorazione senza somministrazione non operanti nel settore dei pubblici esercizi, bensì in quello delle imprese alimentari artigiane, quali pizzerie al taglio, rosticcerie etc., in particolare se possano rientrare tra le attività indicate al punto n. 5 della tabella allegata al R.D. 2657/1923: *"camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscaf, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955"*.

Secondo il Ministero, vi sono 2 condizioni nel citato punto 5: una di tipo soggettivo e una di tipo oggettivo. In tal senso è necessario che i lavoratori siano impiegati come camerieri o personale di servizio e di cucina e che l'attività sia resa nelle strutture espressamente richiamate. Pertanto, con un'interpretazione rigida, si legge nell'interpello che *"il tenore letterale ... non consente di estendere la nozione di esercizi pubblici in genere anche alle imprese artigiane alimentari non operanti nel settore dei pubblici esercizi"*.

L'interpello prosegue richiamando l'esclusione dal limite delle 400 giornate per i pubblici esercizi, insieme ai settori del turismo e dello spettacolo, e i relativi provvedimenti di prassi: nell'interpello n. 26/2014 era stato chiarito che tale deroga è rivolta sia ai datori di lavoro iscritti alla CCIAA con il codice attività Ateco 2007 – corrispondente ai citati settori produttivi – sia ai datori di lavoro che, pur non rientrando nel Codice Ateco dei settori in questione, svolgano attività proprie del turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

Pertanto, smentendo l'assunto inizialmente affermato nell'interpello, si legge nelle conclusioni che *"le imprese alimentari artigiane possono stipulare contratti di lavoro intermittente ai sensi del punto 5 della tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923 solo se operano nel settore dei "pubblici esercizi in genere", tenuto anche conto dei criteri di individuazione già richiamati nel citato interpello n. 26 del 2014"*.

Fra l'altro, l'interpello n. 26/2014, a sua volta, richiamava a supporto i criteri forniti dallo stesso Ministero in relazione alle comunicazioni "semplificate" di instaurazione dei rapporti di lavoro, diramati con note n. 2369/2012 e n. 4269/2012.

È forse rimasta poco articolata nel testo dell'interpello la specificazione delle conseguenze, cioè che è sufficiente, in assenza di classificazione Ateco, svolgere attività del turismo o pubblici esercizi e applicare i relativi contratti, in caso contrario non si capirebbe il richiamo fatto all'interpello del 2014.

Ad ogni modo, stante l'anzianità del R.D., sarebbe sicuramente auspicabile una lettura delle attività che possano essere oggetto di lavoro intermittente slegata dal contesto in cui esse siano svolte, come già avvenuto in passato, se non impatta sulle mansioni: non si vede perché medesime mansioni possano essere oggetto di lavoro intermittente solo in base all'attività svolta dell'effettivo datore di lavoro.

Fra l'altro, con il primo provvedimento di prassi sul lavoro intermittente, la circolare n. 4/2005, il Ministero del Lavoro aveva affermato che *"in aderenza alla lettera del D.M. 23 ottobre 2004 che rinvia alle "tipologie di attività" di cui alla tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 del 1923, le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore. Pertanto i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente"*.

In passato, il Ministero del lavoro ha spesso dato interpretazioni estensive.

Ad esempio, con l'interpello n. 6/2015, ha ritenuto che un'impresa appaltatrice, incaricata di ser-

vizi di soccorso e recupero nel settore degli ambienti sospetti o confinati (D.P.R. 177/2011), possa assumere operatori specializzati con contratto intermittente mediante il rinvio alla figura dei "sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro", fermo restando la necessità che i lavoratori impiegati in tale settore siano in possesso dei requisiti previsti dal D.P.R. 177/2011 (e ovviamente si deve trattare di personale che svolge la funzione di sorvegliante che non partecipa materialmente al lavoro).

Nel corso del 2017, con l'interpello n. 1, il Ministero del lavoro ha ritenuto che, in assenza di specifiche previsioni contemplate dalla contrattazione collettiva di riferimento, per i lavori di manutenzione stradale straordinaria "si possa far riferimento alle attività indicate al n. 32 della medesima tabella, che non riporta alcuna distinzione in ordine alle tipologie di manutenzione stradale (ordinaria/straordinaria), a condizione che le relative figure professionali siano effettivamente adibite per lo svolgimento di lavori di manutenzione stradale, siano essi ordinari o straordinari".

Con l'interpello n. 17/2014, si era a sua volta chiarita la legittimità per un'impresa appaltatrice del ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento all'attività espletata da "personale di servizio e di cucina negli alberghi" (n. 5, tabella R.D. 2657/1923) per l'esecuzione di un servizio di pulizia all'interno di una struttura alberghiera – impresa committente.

Il Ministero fonda il proprio ragionamento sulla considerazione che il D.M. del 2004 "afferisce esclusivamente alla tipologia di attività effettivamente svolta dal prestatore", in questo caso non tenendo in considerazione la circostanza che l'attività in questione non era effettivamente svolta direttamente dall'impresa.

Ad ogni modo, si sottolinea come la prassi ministeriale, pur avendo un importante ruolo interpretativo che vincola, soprattutto per quanto riguarda gli interpelli, il personale ispettivo, non ha forza di legge e non riveste la funzione di fonte di legge primaria nella regolamentazione dei rapporti, con la conseguenza che, in caso di contenzioso giudiziale, potrebbe benissimo essere trascurata dall'organo giudicante. Al momento non risultano essere state affrontate dalla giurisprudenza questioni afferenti le c.d. causali oggettive: nelle sentenze della Corte di Cassazione il lavoro intermittente è stato oggetto di recente interpretazione solo per quanto riguarda le condizioni di legittimità soggettive, riferite ai limiti di età, aspetto che apparentemente non avrebbe dovuto creare alcun dubbio. Ulteriore orientamento – di seguito brevemente analizzato – che coinvolge indirettamente il lavoro intermittente riguarda quelle prestazioni di lavoro occasionali qualificate dalle parti come lavoro autonomo, spesso accompagnate dalla facoltà per il collaboratore di rifiutare la chiamata dal datore di lavoro, di cui si richiama un recente esito. La Cassazione, con la sentenza del 13 febbraio 2018, n. 3457, ha infatti chiarito che in materia di qualificazione del rapporto di lavoro, la subordinazione può essere accertata, in base a una serie di indici indicativi del vincolo di eterodirezione, anche nei confronti di soggetti a cui è riconosciuta ogni volta la facoltà di accettare o meno il turno predisposto, ovvero, in caso di impossibilità sopravvenuta, di avvertire il datore di lavoro o di attivarsi per cercare un sostituto nell'ambito del gruppo di lavoratori che si trovano nella medesima situazione contrattuale.

La Cassazione chiude la questione dei limiti di età per il lavoro intermittente

Rispetto alle condizioni oggettive di utilizzo, l'individuazione di limiti di utilizzo del lavoro intermittente sembrava essere un modo semplice e univoco per riconoscere l'utilizzo di tale forma di flessibilità. Tuttavia, dopo che la Corte d'Appello di Milano, con sentenza n. 406 del 3 luglio 2014, aveva ritenuto illegittimo il licenziamento intervenuto per il raggiungimento del limite di età di 25 anni di un lavoratore intermittente in ragione della discriminazione per motivi anagrafici, riquilibrando quindi il rapporto come un contratto a tempo indeterminato con orario part-time, si è innescato un complesso iter processuale, che ha coinvolto anche la Corte di Giustizia Europea.

La Corte d'Appello di Milano riteneva infatti che il Legislatore, mediante il D.Lgs. 276/2003, non avesse realizzato una finalità legittima, in quanto aveva introdotto un trattamento differenziato fondato esclusivamente sull'età, senza alcuna ulteriore specificazione soggettiva del lavoratore (quale ad esempio la disoccupazione protratta da un certo tempo o l'assenza di formazione profes-

sionale) volta ad agevolare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

In prima battuta, la Corte di Cassazione rinviava alla Corte di Giustizia Europea l'interpretazione del principio di non discriminazione in base all'età, in riferimento alla normativa interna, allora contenuta nel D.Lgs. 276/2003.

La CGE, con sentenza C-143/16, ha innanzitutto rilevato che la promozione dell'occupazione giovanile rappresenta una finalità legittima di politica sociale e dell'occupazione degli Stati membri, che legittimamente può essere realizzata aumentando la flessibilità contrattuale per rispondere alle esigenze discontinue delle imprese, così da offrire a tali soggetti le prime esperienze lavorative, spesso compatibili con percorsi formativi e universitari. In sostanza, si trattava di una legge che mirava a favorire i lavoratori in ragione della loro età e non viceversa.

L'interruzione automatica del rapporto di lavoro al compimento del venticinquesimo anno di età, sempre secondo la Corte di Giustizia, consente di raggiungere un elevato livello di efficacia dell'intento promozionale, in quanto garantisce l'accesso a un ampio numero di persone alle posizioni disponibili.

Conseguentemente, la Corte ha stabilito che l'articolo 21, Carta dei Diritti fondamentali dell'Unione Europea, nonché l'articolo 2, paragrafo 1, l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), e l'articolo 6, paragrafo 1, Direttiva 2000/78, devono essere interpretati nel senso che *"essi non ostano a una disposizione quale quella di cui all'articolo 34, comma 2, D.Lgs. 276/2003 - e dunque nemmeno a quella di cui all'articolo 13, comma 2, D.Lgs. 81/2015 - giacché tale disposizione persegue una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi per conseguire tale finalità sono appropriati e necessari"*.

Risolta la pregiudiziale di conformità alla disciplina comunitaria, la Cassazione, con la recente sentenza n. 4223/2018, ha deciso il ricorso presentato avverso la sentenza della Corte d'Appello di Milano, riconoscendo legittime le ragioni del datore di lavoro. In particolare, la suprema Corte si uniforma ai principi della CGE, non avendo il potere di dare un'interpretazione diversa alla norme dell'Unione Europea, ribadendo la finalità di promuovere l'occupazione giovanile, intento che richiede, anche come misura che non stabilizzi circostanze di precarietà, il recesso al venir meno della condizione legata all'età.

Conclusioni

Se, in riferimento alle condizioni soggettive, non pare possano più esserci dubbi sulla legittimità e sulla tenuta del meccanismo legato a limiti di età in rapporto ai principi, interni o di matrice comunitari, volti a tutelare forme di discriminazione, molto più complicate e mobile è la questione riferita alle condizioni oggettive incluse del R.D. 2657/1923, rendendo quanto mai urgente l'approvazione di un nuovo decreto, che tenga conto dell'attuale contesto produttivo: se è vero che stiamo vivendo una nuova rivoluzione industriale (4.0) legata all'automazione, oramai è insostenibile, per la certezza del diritto, una regolamentazione ancorata a fattispecie relative alla rivoluzione industriale 1.0.

In caso di utilizzo ritenuto esterno alle condizioni oggettive, fermo restando che a livello ispettivo non vi è il potere di procedere con una riqualificazione sostanziale del rapporto, pur in assenza di una disposizione specifica, è facile ritenere che il rapporto verrà trasformato in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 1, D.Lgs. 81/2015, in base al quale si prevede che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro subordinato), dove la prestazione, che dovrà essere effettiva, sarà determinata in via giudiziale sulla base della frequenza e dell'ammontare orario delle chiamate. È bene ribadire che il tempo pieno non rappresenta un elemento naturale del lavoro subordinato, tenuto conto che la definizione ridotta dei tempi di lavoro è nella piena disponibilità delle parti.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 30/1/2018, n. 1;
CGE, sentenza, 19/7/2017, C-143/16**

Nuove istruzioni dell'INL sui sistemi di controllo

Con la circolare n. 5/2018, l'INL ha fornito nuove indicazioni operative sulle problematiche inerenti all'installazione e all'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo, a seguito delle modifiche apportate all'articolo 4, St. Lav., ad opera dei D.Lgs. 151/2015 e 185/2016.

Istruttoria delle istanze presentate

L'istruttoria deve essere demandata al personale ispettivo ordinario o amministrativo e, solo in casi assolutamente eccezionali comportanti valutazioni tecniche di particolare complessità, anche al personale ispettivo tecnico. L'oggetto della valutazione, infatti, riguarda l'effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti l'adozione del provvedimento, tenendo presente in particolare la specifica finalità per la quale è richiesta l'autorizzazione. Eventuali condizioni poste all'utilizzo delle varie strumentazioni, quindi, devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza senza, però, particolari ulteriori limitazioni di carattere tecnico. L'eventuale ripresa dei lavoratori, di norma, dovrebbe avvenire in via incidentale e con carattere di occasionalità, ma nulla impedisce, in presenza di ragioni giustificatrici del controllo (ad esempio tutela della "sicurezza del lavoro" o del "patrimonio aziendale"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore".

Secondo l'INL, inoltre, non è fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare, purché le riprese siano coerenti e strettamente connesse con le ragioni legittimanti il controllo e dichiarate nell'istanza, ragioni la cui effettiva sussistenza va sempre verificata in sede di eventuale accertamento ispettivo.

Essendo il provvedimento autorizzativo rilasciato sulla base delle specifiche ragioni dichiarate nella richiesta, gli eventuali controlli ispettivi successivi al rilascio del provvedimento dovranno innanzitutto verificare che le modalità di utilizzo degli strumenti di controllo siano assolutamente conformi e coerenti con le finalità dichiarate.

Tutela del patrimonio aziendale

Fra le ragioni giustificatrici del controllo a distanza dei lavoratori c'è un nuovo elemento che deve essere attentamente valutato, in quanto l'ampiezza della nozione di "patrimonio aziendale" rischia di non trovare un'adeguata delimitazione e, conseguentemente, di non fungere da "idoneo filtro" all'ammissibilità delle richieste di autorizzazione. La problematica non si pone per le richieste che riguardano dispositivi collegati a impianti di antifurto che, entrando in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori, non consentono alcuna forma di controllo incidentale degli stessi e, pertanto, possono essere autorizzati secondo le modalità di cui alla nota n. 299/2017. Diversa, invece, è l'ipotesi in cui la richiesta riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale, per la quale devono essere resi assolutamente residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e comunque all'esito dell'esperimento di misure preventive meno limitative dei diritti dei lavoratori, tenendo presenti anche l'intrinseco valore e l'agevole asportabilità dei beni costituendo il patrimonio aziendale.

Telecamere

Ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento, è autorizzabile da postazione remota sia la visione delle immagini "in tempo reale" sia registrate, tuttavia l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati. L'accesso alle immagini registrate, sia da remoto che in loco, deve essere necessariamente

tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a 6 mesi; pertanto non sarà più richiesto l'utilizzo del sistema della "doppia chiave fisica o logica".

Sono da escludere dall'applicazione della norma le zone esterne estranee alle pertinenze della ditta, come ad esempio il suolo pubblico, anche se antistante alle zone di ingresso all'azienda, nelle quali non è prestata attività lavorativa.

Dati biometrici

Il riconoscimento biometrico installato sulle macchine per avviare il funzionamento, con lo scopo di impedirne l'utilizzo a soggetti non autorizzati, può essere considerato uno strumento indispensabile a "rendere la prestazione lavorativa" e, pertanto, non necessita dell'accordo con le rappresentanze sindacali né del procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge.

Ammortizzatori sociali 2018: stabiliti gli importi

L'Inps, con circolare n. 19 del 31 gennaio 2018, ha reso nota la misura, in vigore dal 1° gennaio 2018, degli importi massimi dei trattamenti di integrazione salariale, dell'indennità di disoccupazione NASpl, dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL, dell'indennità di disoccupazione agricola nonché la misura dell'importo mensile dell'assegno per le attività socialmente utili.

Trattamenti di integrazione salariale

Trattamenti di integrazione salariale			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.125,36	Basso	982,40	925,03
Superiore 2.125,36	Alto	1.180,76	1.111,80

Per le integrazioni salariali relative a contratti di solidarietà, il trattamento ammonterà all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate con il limite dei massimali, che, quindi, si applicano anche ai trattamenti relativi ai contratti di solidarietà sottoposti alla nuova disciplina del D.Lgs. 148/2015.

Gli importi massimi dei trattamenti devono essere incrementati nella misura ulteriore del 20% per i trattamenti di integrazione salariale concessi in favore delle imprese del settore edile e lapideo per intemperie stagionali.

Trattamenti di integrazione salariale - Settore edile (intemperie stagionali)			
Retribuzione (euro)	Tetto	Importo lordo (euro)	Importo netto (euro)
Inferiore o uguale a 2.125,36	Basso	1.178,88	1.110,03
Superiore 2.125,36	Alto	1.416,91	1.334,16

La previsione degli importi massimi delle prestazioni, di cui all'articolo 3, comma 5, D.Lgs. 148/2015, non si applica ai trattamenti concessi per le intemperie stagionali nel settore agricolo.

Indennità di disoccupazione NASpl

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpl è pari, per il 2018, a 1.314,30 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2018, a 1.208,15.

Indennità ordinaria di disoccupazione DIS-COLL

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione DIS-COLL è pari, per il 2018, a 1.314,30 euro. La retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della prestazione in argomento è pari, per il 2018, a 1.208,15.

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola

Indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali anno 2018	Euro
importi massimi mensili dell'indennità ordinaria di disoccupazione agricola con requisiti normali	971,71
	1.167,91

Assegno per attività socialmente utili

anno 2018	Euro
importo mensile	586,82

Ticket licenziamento (importi calcolati in redazione)

anno 2018	Euro
importo annuo (1.208,15*41%)	495,34
importo triennale	1.486,02
importo mensile (495,34/12)	41,28

Rinnovi contrattuali febbraio 2018

Ccnl pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo Accordo 8 febbraio 2018

In data 8 febbraio 2018 Fipe, Angem, Legacoop Produzione e servizi, Federlavoro e Servizi Cooperative, Agci Servizi con Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil hanno stipulato il Ccnl per i dipendenti da aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo. Di seguito si riepiloga la disciplina per il contratto a termine.

Fermo restando che di norma le assunzioni del personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'assunzione del personale con prefessione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo conto delle specifiche normative previste nella Parte speciale del presente contratto.

Il periodo di prova è stabilito in 10 giorni lavorativi per tutto il personale.

È escluso dal periodo di prova il personale che abbia già prestato servizio nella stessa azienda.

Limiti quantitativi

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, visto quanto stabilito dall'articolo 23, comma 1, D.Lgs. 81/2015, confermano nelle misure di seguito indicate il numero di lavoratori che può essere impiegato con contratto a tempo determinato in ciascuna azienda:

Base di computo	N. lavoratori
0 - 4	4
5 - 9	6
10 - 25	7
26 - 35	9
36 - 50	12
Oltre 50	20%

Il numero dei lavoratori impiegati con contratto a tempo determinato può essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione.

Nuove attività

I contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende in relazione alla fase di avvio di nuove attività saranno di durata limitata al periodo di tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque non eccedente i 12 mesi, che possono essere elevati sino a 24 dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

Sostituzione e affiancamento

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato la sostituzione e il relativo affiancamento di lavoratori, quali:

- lavoratori assenti per qualsiasi causa e motivo, ivi compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- lavoratori temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- lavoratori impegnati in attività formative;
- lavoratori il cui rapporto di lavoro sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento sarà contenuto entro un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

In particolare, in caso di sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori collocati in astensione ob-

Contrattazione collettiva

bligatoria per maternità o paternità, la sostituzione potrà essere anticipata sino a tre mesi prima dell'inizio dell'astensione.

La contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale, potrà indicare ulteriori ipotesi di sostituzione e/o affiancamento.

Stagionalità

Si considerano aziende di stagione quelle che osservano, nel corso dell'anno, uno o più periodi di chiusura al pubblico, nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia.

Le parti convengono, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato per ragioni di stagionalità le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 1525/1963, come modificato dal D.P.R. 378/1995.

Principali scadenze del mese di aprile

martedì 10 aprile

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 aprile

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 aprile

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 aprile

Contributi Enpaia – Versamento

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

lunedì 30 aprile

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 più moderna tecnologia 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 diverse 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 tu 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 a raverso 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 termini 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 a raverso 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.