

TeamSystem Labour Labour

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'affidabilità e la solidità di sempre.

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

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

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

www.teamsystem.com





Sommario

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 riqualificazione 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 offerto 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 fisco

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 fruite, attraverso il flusso 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 difficoltoso 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

NASpI: 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 NASpI. 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 NASpI 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 NASpI. 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 1º 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.I. 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 1º 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 1º 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 1º gennaio 2018. I periodi di trattamento di integrazione salariale autorizzati per qualsiasi causale e conclusi prima del 1º 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 confluite 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 flusso 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 finanziatori e delle imprese assicuratrici

L'Inps, con messaggio n. 737 del 16 febbraio 2018, interviene nuovamente in tema di APE, offrendo le indicazioni finalizzate alla comunicazione di adesione e recesso agli accordi quadro da parte degli istituti finanziatori 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 modus operandi 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



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, nonchè 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 nonchè 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:

- 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 differite, 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, nonchè quello parasubordinato vengano riqualificati 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 diffuse 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 NASpI 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 diffusamente evidenziato, ai fini 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 1º 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 certificativo, 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

e 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:

- nei casi previsti, sia per specifiche esigenze che per periodi predeterminati, dalla contrattazione collettiva, di qualunque livello, purché abbia i crismi 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 è da considerarsi ancora vigente ... in forza della disposizione di cui all'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, è 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 definirne 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 piroscafi, 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.

E 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 figure 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 effettuata 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 ci 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 alla 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, riqualificando 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 raffronto 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

on 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 costituendi 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

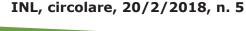


tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a 6 mesi; pertanto non sarà più richiesto l'utilizzo del sistema della "doppia chiave fisica o logica".

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

'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 NASpI, 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 NASpI

L'importo massimo mensile dell'indennità di disoccupazione NASpI 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	971,71
requisiti normali	1.167,91

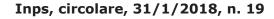


Assegno per attività socialmente utili

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





Contrattazione collettiva

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 Confcooperative, 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 prefissione 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.



Scadenzario

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 piattaforma tecnologica POLYEDRO, che offre tutti i vantaggi del web: facilità d'uso, strumenti di collaborazione e condivisione, accessibilità da remoto.

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

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

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

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

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

- **1.** i più avanzati strumenti di controllo delle attività, ovungue 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.







Agenzia per l'Italia Digitale

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Conservazione Cloud TeamSystem

Molto più che conservazione

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

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

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

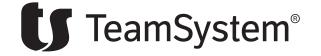
Grazie al Servizio di Conservazione Cloud TeamSystem **non devi più preoccuparti di nulla**, provvederemo noi a conservare i documenti rispettando tutti i requisiti definiti dalla normativa vigente. Potrai quindi in qualsiasi momento ricercare e consultare qualsiasi documento attraverso la nostra interfaccia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

Con il Servizio Conservazione Cloud TeamSystem potrai:

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

Per gli Studi Professionali

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





TeamSystem Labour Labour

n. 242



LYNFA Studio, il sistema gestionale TeamSystem per il Professionista, si evolve grazie a POLYEDRO Experience.

Un nuovo modello di sistema gestionale: naturale, veloce e dinamico, costruito intorno alle esigenze del Professionista e dello Studio.

Con **POLYEDRO Experience** vogliamo farti navigare in modo rapido e intuitivo, senza le costrizioni dei menu gerarchici: per questo, abbiamo introdotto i contesti, in cui trovi informazioni, contenuti e strumenti specifici per ogni area funzionale.

Le funzioni più utilizzate e quelle più recenti vengono mostrate dinamicamente anche all'interno dei contesti. Anche le maschere applicative e le procedure presentano un nuovo layout: semplice e navigabile.

Le aree di lavoro sono gestite in orizzontale tramite schede progressive: puoi passare da un'applicazione all'altra in modo naturale, come in un browser web.

POLYEDRO Experience è costruita sulla mobilità: **LYNFA Studio** è accessibile via web, dal dispositivo preferito, in qualunque momento della giornata. Per godere a pieno dei benefici dello "smart working" oppure sfruttare il telelavoro se necessario.

www.teamsystem.com





Sommario

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Distacco e codatorialità nel contratto di rete: chiarimenti ispettivi	11
Schede operative	
Incentivo Occupazione Neet	14
Incentivo Occupazione Mezzogiorno	19
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali febbraio 2018	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di maggio	27



Rapporto di lavoro

Obbligo contributivo Inps per collaboratori familiari: le indicazioni ispettive

L'INL, con lettera circolare n. 50 del 15 marzo 2018, ha offerto chiarimenti in tema di collaborazioni rese dai familiari nell'impresa artigiana, agricola o commerciale, ai fini dell'assoggettamento alla contribuzione Inps, definendo le linee guida operative dell'attività di vigilanza, mediante l'individuazione di parametri orientativi e casistiche utili al riscontro della natura occasionale delle collaborazioni familiari.

Posto che l'esame delle attività prestate dai collaboratori/coadiuvanti familiari non può prescindere da una valutazione delle singole fattispecie, in caso di familiare pensionato che non assicuri una presenza continuativa oppure di familiare che abbia già un impiego full time è possibile considerare tali prestazioni occasionali ed escludere l'obbligo contributivo.

In altre ipotesi è stato stabilito come indice di valutazione di occasionalità della prestazione un numero di giornate non superiori a 90 giorni all'anno; tale indice è utile anche in relazione al settore turistico, se opportunamente riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale. L'ispettorato precisa che, in riferimento agli obblighi contributivi Inail dei collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio, trattandosi di obbligo assicurativo notoriamente più stringente, restano valide le precisazioni contenute nella lettera circolare n. 14184/2013 del Ministero del lavoro.

INL, lettera circolare, 15/3/2018, n. 50

Divieto di stipula del contratto di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi

L'INL, con lettera circolare n. 49 del 15 marzo 2018, ha confermato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui, alla violazione della norma imperativa di cui all'articolo 14, comma 1, lettera c), D.Lgs. 81/2015, che prevede il divieto di stipula del contratto di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi, consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato, che normalmente, in ragione del principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale.

INL, lettera circolare, 15/3/2018, n. 49

Ispezioni 2018: pubblicato il documento di programmazione

L'INL ha pubblicato il documento di programmazione dell'attività di vigilanza 2018, che ha illustrato gli orientamenti prioritari in materia lavoristica e previdenziale-assicurativa per l'anno 2018, dedicando specifica attenzione ai temi della tutela delle condizioni di lavoro, della legislazione sociale e della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

INL, documento di programmazione della vigilanza per il 2018

Tfr: indice di rivalutazione di febbraio 2018

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2017, per il mese di febbraio 2018 è pari a 0,546736. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di febbraio è pari a 101,5.

Istat, comunicato stampa, 16/3/2018

Collocamento obbligatorio: computo dei lavoratori stagionali agricoli

L'INL, con nota n. 43 del 6 marzo 2018, ha precisato che, ai fini del computo dei lavoratori stagionali per la definizione dell'organico aziendale su cui parametrare gli obblighi assuntivi riferiti al personale disabile, per le attività di carattere stagionale nel settore agricolo non va preso come riferimento l'arco temporale complessivo del rapporto per determinare il superamento o meno della



durata di 6 mesi, ma bisogna tenere conto delle giornate di lavoro effettivamente prestate nell'arco dell'anno solare, ancorché non continuative. Poiché non viene definito l'esatto numero delle giornate effettivamente lavorate corrispondenti al periodo semestrale sopraindicato, al fine di uniformare l'orientamento degli Organi di vigilanza, nelle more di eventuali pronunciamenti interpretativi ministeriali o di pronunciamenti giurisprudenziali, l'Ispettorato ritiene che il predetto limite semestrale per gli operai agricoli possa arrivare fino al limite delle 180 giornate di lavoro annue.

INL, nota, 6/3/2018, n. 43

Fissate le regole per la stipula dei nuovi contratti collettivi di lavoro

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, in data 28 febbraio 2018, hanno raggiunto un accordo sul nuovo modello contrattuale e relazioni industriali, che sarà sottoscritta il 9 marzo 2018.

L'accordo, che conferma i livelli di contrattazione nazionale e di secondo livello, indica i criteri di calcolo degli aumenti salariali e introduce il trattamento economico complessivo (Tec) e il trattamento economico minimo (Tem).

Confindustria, Cgil, Cisl e Uil, accordo, 28/2/2018

Emilia Romagna: ripristinata l'offerta formativa pubblica per l'apprendistato professionalizzante

La Regione Emilia Romagna, con D.G.R. n. 220 del 19 febbraio 2018, ha ripristinato l'offerta formativa pubblica per l'acquisizione di competenze di base e trasversali per i giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante a far data dal 2 maggio 2018. Fino a quella data gli apprendisti dovranno svolgere soltanto la formazione interna prevista contrattualmente o comunque necessaria per raggiungere gli obiettivi formativi previsti nel piano individuale.

Regione Emilia Romagna, D.G.R., 19/2/2018, n. 220

Attività svolta nei locali del committente: cooperazione nella valutazione dei rischi

La Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con risposta a interpello n. 1 del 14 febbraio 2018, è intervenuta sull'adozione delle misure di sicurezza sui luoghi di lavoro in caso di aziende che svolgono la propria attività utilizzando locali appartenenti al committente, precisando che i datori di lavoro, committenti, appaltatori e subappaltatori devono cooperare per l'attuazione di misure di prevenzione e protezione e devono coordinare gli interventi, anche informandosi reciprocamente

Il Ministero risponde a 3 quesiti relativamente alla fattispecie di un datore di lavoro che, erogando servizi a soggetti committenti, utilizzi locali della committenza e fornisca i servizi in tutti gli ambienti di tali locali, chiarendo che anche tale datore è tenuto all'adempimento degli stessi obblighi del committente relativi a rischi specifici della propria attività suscettibili di dare luogo a situazioni di emergenza. Il datore di lavoro committente, in caso di affidamento di lavori a imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda, deve fornire dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati a operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.

Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro, interpello, 14/2/2018, n. 1

Lombardia: approvati i nuovi indirizzi regionali per i tirocini

La Regione Lombardia, con D.G.R. n. 7763 del 17 gennaio 2018, ha approvato i nuovi indirizzi in materia di tirocini, in ottemperanza all'accordo Stato-Regioni del 25 maggio 2017, che entreranno in vigore 30 giorni dopo la pubblicazione dei decreti dirigenziali, che definiranno gli standard di convenzione e progetto formativo per tirocini extracurriculari, tirocini extracurriculari rivolti a studenti durante il periodo estivo e tirocini curriculari.

Regione Lombardia, D.G.R., 17/1/2018, n. 7763



Contributi e fisco

Incentivo Occupazione Mezzogiorno: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 49 del 19 marzo 2018, ha illustrato la disciplina contenuta nel decreto direttoriale Anpal 2/2018, che ha previsto un incentivo per le assunzioni di soggetti disoccupati a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018 in Regioni "meno sviluppate" o "in transizione", nei limiti delle risorse specificamente stanziate. L'agevolazione, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, è cumulabile per la parte residua dei contributi datoriali con l'esonero contributivo all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017. La circolare ha inoltre fornito le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo, chiarendo in particolare che l'autorizzazione alla fruizione verrà data dall'Istituto in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze, mentre le istanze relative alle assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° gennaio 2018 e il 18 marzo 2018 e pervenute entro il 3 aprile 2018, saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Inps, circolare, 19/3/2018, n. 49

Incentivo Occupazione Neet: indicazioni operative

L'Inps, con circolare n. 48 del 19 marzo 2018, ha illustrato la disciplina contenuta nel decreto direttoriale Anpal 3/2018, che ha previsto un nuovo incentivo per l'assunzione di giovani aderenti al programma Garanzia Giovani. L'incentivo è riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse specificamente stanziate. L'agevolazione, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, è cumulabile per la parte residua dei contributi datoriali con l'esonero contributivo all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017.

L'Istituto precisa che l'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo verrà effettuata dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze, ma le istanze relative alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1º gennaio 2018 e il 18 marzo 2018 e pervenute entro il 3 aprile 2018 saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Inps, circolare, 19/3/2018, n. 48

Assegno di natalità: le disposizioni vigenti per il 2018

L'Inps, con circolare n. 50 del 19 marzo 2018, ha riepilogato le principali disposizioni vigenti per l'assegno di natalità di cui alla L. 190/2014, così come specificate nelle circolari e nei messaggi dell'Istituto, applicabili all'assegno di natalità di cui all'articolo 1, commi 248-249, L. 205/2017. L'assegno di natalità è infatti riconosciuto anche per ogni figlio nato o adottato dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018 e, con riferimento a tali soggetti, è corrisposto fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito dell'adozione.

Inps, circolare, 19/3/2018, n. 50

NASpI: chiarimenti sulla compatibilità con lavoro subordinato

L'Inps, con messaggio n. 1162 del 16 marzo 2018, ha offerto chiarimenti in merito ad alcuni particolari aspetti connessi all'accesso all'indennità di disoccupazione NASpI e/o alla sua compatibilità in caso di titolarità di rapporto di lavoro intermittente o nelle ipotesi di rioccupazione come OTD in agricoltura.

Inps, messaggio, 16/3/2018, n. 1162

Iscrizione alla Gestione artigiani dei c.d. artigiani di fatto

L'Inps, con messaggio n. 1138 del 14 marzo 2018, sentito il Ministero del lavoro, ha fornito i criteri



per l'esatta individuazione dei destinatari dell'iscrizione alla Gestione artigiani dei c.d. artigiani di fatto, come previsto dalla L. 106/2012.

L'articolo 6, comma 2, lettera f-sexies), L. 106/2012, illustrato con la circolare Inps n. 80/2012, ha introdotto una disciplina che consente di attribuire immediato effetto, ai fini previdenziali, a una regolare comunicazione di inizio attività artigiana o a un verbale di accertamento ispettivo da cui emerga una pregressa decorrenza di un'attività non dichiarata, fermi restando i successivi controlli demandati ai competenti organismi della CCIAA.

La norma dispone che il soggetto privo dei requisiti di legge per lo svolgimento di attività artigiana, e quindi per l'iscrizione alla Gestione artigiani, non possa essere esonerato dall'adempimento degli obblighi previdenziali per il periodo di esercizio effettivo dell'attività. La previsione normativa si basa sul presupposto logico che tale attività, una volta evidenziata la palese irregolarità di esercizio, dovrà essere cessata, con conseguente cessazione dell'obbligo contributivo. Pertanto, il soggetto rimarrà iscritto alla Gestione previdenziale artigiani fino alla data di emissione della delibera della Commissione provinciale artigianato (o organismo equipollente), che ne decreterà la cancellazione o la non iscrivibilità all'Albo delle imprese artigiane, trattandosi appunto di attività svolta in assenza dei requisiti di legge.

Con riferimento alla decorrenza da attribuire all'iscrizione di un "artigiano di fatto", essa coinciderà naturalmente con la data di inizio dell'attività, nei limiti della prescrizione quinquennale.

Gli circolare illustra inoltre gli esempi più frequenti di soggetti erroneamente iscritti alla Gestione artigiani.

Inps, messaggio, 14/3/2018, n. 1138

730/2018: assistenza fiscale prestata da Caf, professionisti e sostituti d'imposta

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 4/E del 12 marzo 2018, ha illustrato il flusso telematico dei risultati contabili delle dichiarazioni modello 730 trasmesse all'Agenzia dai soggetti che prestano assistenza fiscale e delle dichiarazioni presentate direttamente dai contribuenti in via telematica. Il documento raccoglie i chiarimenti forniti in materia, richiamando i precedenti orientamenti di prassi da ritenersi ancora attuali e fornisce in allegato un cronoprogramma per la gestione del flusso telematico.

Agenzia delle entrate, circolare, 12/3/2018, n. 4/E

Compensazione fiscale e responsabilità del professionista

La Fondazione studi consulenti del lavoro, con approfondimento del 9 marzo 2018, ha analizzato il tema della compensazione fiscale e responsabilità del professionista, in seguito alle modifiche apportate dalla Legge di Bilancio 2018 all'articolo 17, D.Lgs. 241/1997, che ha variato la disciplina della compensazione di tipo "orizzontale" o "esterna" effettuata fra tributi di natura diversa, attribuendo all'Agenzia delle entrate la facoltà di sospendere fino a 30 giorni l'esecutività delle deleghe di pagamento contenenti compensazioni che presentano profili di rischio.

Viene inoltre esaminato il tema della sospensione delle deleghe di pagamento con crediti in compensazione, i controlli da effettuare in chiave preventiva, il visto di conformità e la responsabilità del professionista.

Fondazione studi consulenti del lavoro, approfondimento, 9/3/2018

Contribuzione indebitamente versata alla Gestione separata

L'Inps, con circolare n. 45 del 9 marzo 2018, ha individuato l'ambito di applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 116, comma 20, L. 388/2000, per tutti gli enti che, in forza di disposizioni normative, svolgono funzioni di previdenza e assistenza obbligatoria, assoggettati al controllo e al finanziamento pubblico, tra cui quelli disciplinati dai D.Lgs. 509/1994 e 103/1996. In particolare la circolare chiarisce che, come stabilito del Legislatore, il pagamento della contribuzione previ-



denziale, effettuato in buona fede a un ente previdenziale pubblico diverso dal creditore effettivo, ha effetto liberatorio nei confronti del contribuente. Conseguentemente, l'ente che ha ricevuto il pagamento deve provvedere al trasferimento delle somme incassate, senza aggravio di interessi, all'ente titolare della contribuzione.

L'Istituto, inoltre, ha stabilito che l'istanza di trasferimento della contribuzione indebitamente versata all'Inps può essere presentata o dal professionista o dal collaboratore o direttamente dall'Ente previdenziale, a seguito di accertamento d'ufficio o a seguito di sentenza. La domanda deve essere presentata telematicamente e deve indicare il periodo di riferimento, la motivazione, l'Ente destinatario della contribuzione, l'importo del contributo da trasferire.

Il trasferimento diretto è invece possibile solo nei confronti degli enti che gestiscono forme di previdenza obbligatoria.

Inps, circolare, 9/3/2018, n. 45

Aliquote contributive 2018 OTD e OTI

L'Inps, con circolare n. 44 del 9 marzo 2018, ha comunicato le aliquote contributive applicate alle aziende agricole per gli operai a tempo determinato e a tempo indeterminato per l'anno 2018.

Inps, circolare, 9/3/2018, n. 44

Pescatori autonomi: aliquota contributiva per l'anno 2018

L'Inps, con circolare n. 43 del 9 marzo 2018, ha comunicato, relativamente all'anno 2018, le aliquote vigenti per i lavoratori autonomi che svolgono attività di pesca e ha ricordato modalità e termini per il versamento della contribuzione. Ha informato, inoltre, che tali categorie di soggetti hanno diritto, ai sensi dell'articolo 1, comma 693, L. 205/2017, di usufruire dello sgravio contributivo pari al 45,07%.

Inps, circolare, 9/3/2018, n. 43

Incentivi occupazione Mezzogiorno e occupazione Neet: rettificati i decreti L'Anpal ha pubblicato:

- il decreto n. 81 del 5 marzo 2018, di rettifica del decreto 2/2018 relativo all'Incentivo occupazione Mezzogiorno;
- il decreto n. 83 del 5 marzo 2018, di rettifica del decreto 3/2018, relativo all'Incentivo occupazione Neet.

I nuovi decreti prendono a riferimento il D.M. 17 ottobre 2017, che ha sostituito il D.M. 20 marzo 2016, per l'individuazione dei lavoratori svantaggiati, che, nello specifico, precisa il concetto di "non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi": non aver prestato attività lavorativa negli ultimi 6 mesi riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi o aver svolto negli ultimi 6 mesi attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo escluso da imposizione.

Anpal, decreto, 5/3/2018, n. 81; Anpal, decreto, 5/3/2018, n. 83

Indennità di malattia in caso di permanenza prolungata presso le Unità operative di pronto soccorso

L'Inps, con messaggio n. 1074 del 9 marzo 2018, ha offerto chiarimenti in merito alla casistica di permanenza di pazienti presso le unità operative di pronto soccorso, per trattamenti sanitari a seguito di accesso, di durata anche prolungata nel tempo (2 o più giorni). Si tratta di prestazioni mediche eseguite nei casi di urgenza/emergenza, che, a fronte delle valutazioni cliniche e degli approfondimenti diagnostici necessari, possono evolversi in modalità diverse (dimissioni del paziente, ricovero urgente, trasferimento in ospedali altamente specializzati, etc.).

La permanenza di pazienti in tali strutture può variare sensibilmente e durare anche alcuni giorni:



in tali casi, la permanenza di un paziente presso il pronto soccorso presenta le medesime caratteristiche del ricovero ospedaliero e tale deve quindi essere considerata ai fini della tutela previdenziale, ove prevista, e della correlata certificazione medica da produrre.

Quindi, nei casi in cui i trattamenti o l'osservazione presso le unità operative di pronto soccorso richiedano ospitalità notturna, deve applicarsi, nell'ambito della tutela previdenziale della malattia, la medesima disciplina prevista per gli eventi di ricovero ospedaliero.

Posto che le strutture di pronto soccorso sono tenute alla trasmissione telematica dei certificati di malattia/ricovero, possono configurarsi le seguenti 2 fattispecie:

- 1. situazioni che richiedono ospitalità notturna del malato equiparabili, ai fini previdenziali, a un ricovero: il lavoratore deve farsi rilasciare apposito certificato di ricovero;
- 2. situazioni che si esauriscono con dimissione del malato senza permanenza notturna presso la struttura, da gestire per gli aspetti dell'indennità Inps come evento di malattia: il certificato da produrre è quindi quello di malattia.

Con l'occasione, si ribadisce che nelle ipotesi residuali in cui le citate strutture siano impossibilitate a procedere con la trasmissione telematica dei certificati di ricovero o di malattia, questi potranno essere rilasciati in modalità cartacea, avendo cura di riportare tutti gli elementi obbligatori previsti dalla legge con particolare riguardo alla diagnosi e alla prognosi. L'Istituto ricorda che la prognosi utile ai fini del riconoscimento dell'indennizzabilità della malattia non è la mera prognosi clinica, ma quella riferita all'incapacità lavorativa del malato, che dovrà essere espressa in tali termini.

Inps, messaggio, 9/3/2018, n. 1074

Acquisizione automatica dei certificati di ricovero: la convenzione Inps-Ministero della salute

L'Inps, con comunicato stampa dell'8 marzo 2018, ha reso noto di aver siglato una convenzione col Ministero della salute per la comunicazione dello stato di ricovero dei titolari di indennità di accompagnamento, indennità di frequenza, assegno sociale e assegno sociale sostitutivo di invalidità civile. Grazie a tale convenzione, l'Inps acquisirà le informazioni in possesso del Ministero della salute sullo stato di ricovero, allo scopo di operare la verifica del diritto delle prestazioni nei confronti dei soggetti che non presentano la prevista dichiarazione di responsabilità e il controllo di veridicità delle dichiarazioni o certificazioni presentate. Il ricovero in strutture con oneri a carico del Ssn (di durata superiore a 29 giorni), infatti, implica la sospensione o la riduzione di alcune prestazioni erogate dall'Istituto.

Inps, comunicato stampa, 8/3/2018

Entrata a regime dell'assegno di ricollocazione

L'Anpal, con notizia del 7 marzo 2018, ha reso noto che è stato pubblicato l'avviso relativo all'entrata a regime dell'assegno di ricollocazione, che consente ai soggetti accreditati a livello nazionale - nonché a quelli accreditati secondo i sistemi di accreditamento regionale - di presentare la manifestazione di interesse a partecipare all'iniziativa.

La prima finestra temporale per la presentazione delle manifestazioni di interesse, che si esprime accedendo all'area riservata del portale Anpal, va dalla pubblicazione del presente avviso fino all'ultimo giorno del mese di marzo. I soggetti già accreditati nell'ambito della sperimentazione non hanno l'onere di manifestare nuovamente il proprio interesse a partecipare.

Anpal, notizia, 7/3/2018

Contributo aggiuntivo: i chiarimenti Covip

La Covip, con circolare n. 1598 del 7 marzo 2018, ha offerto chiarimenti sull'applicazione dell'articolo 1, commi 171 e 172, L. 205/2017, che, laddove operano sia Fondi pensione negoziali nazionali di categoria sia Fondi pensione negoziali territoriali, ha dettato i criteri per l'individuazione della



forma pensionistica di destinazione dei contributi di fonte contrattuale o normativa che risultano caratterizzarsi per l'essere contributi "aggiuntivi" alle ordinarie modalità di finanziamento di cui all'articolo 8, D.Lgs. 252/2005. Contestualmente, al fine di facilitare gli adeguamenti da parte dei Fondi pensione interessati da dette norme, la circolare diffonde indicazioni operative riguardo alle modifiche da apportare agli Statuti, nonché alle Note informative e alle Comunicazioni periodiche.

Covip, circolare, 7/3/2018, n. 1598

Prestazioni di fine servizio personale Ansf: voci da assoggettare a contribuzione

L'Inps, con messaggio n. 1035 del 7 marzo 2018, dopo aver richiamato il regime previdenziale applicabile al personale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza delle ferrovie (Ansf) e, sinteticamente, la normativa di riferimento per l'individuazione delle voci retributive utili ai fini delle prestazioni di fine servizio (Tfr/Tfs), individua gli emolumenti da assoggettare a contribuzione per il fondo ex Enpas con riferimento al personale dell'Ansf.

Inps, messaggio, 7/3/2018, n. 1035

Allievo attore: nuovo codice qualifica professionale per la compilazione del flusso UniEmens

L'Inps, con messaggio n. 1022 del 7 marzo 2018, allo scopo di migliorare le attività e gli strumenti di controllo finalizzati alla prevenzione e alla promozione dell'osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro, compresa la corretta applicazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro da parte dei datori di lavoro e/o committenti che impiegano lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, ha istituto, con particolare riguardo all'ambito dello prosa, un nuovo codice dedicato alla figura professionale dell'allievo attore. Il <CodiceQualifica> "621", operativo già a partire dalle denunce con competenza gennaio 2018, consente la valorizzazione delle prestazioni svolte con la qualifica di "allievi attori" nella sezione DenunciaIndividuale del flusso UniEmens.

Inps, messaggio, 7/3/2018, n. 1022

Sisma centro Italia: sospensione delle ritenute e ripresa della riscossione

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 19/E del 6 marzo 2018, ha offerto chiarimenti sulle modalità di ripresa della riscossione delle ritenute sospese ai sensi dell'articolo 48, comma 1-bis, D.L. 189/2016, per i cittadini residenti nelle aree interessate dal sisma che ha colpito il centro Italia. L'Agenzia precisa che il versamento di queste ritenute può essere effettuato senza applicazione di sanzioni e interessi mediante rateizzazione fino a un massimo di 24 rate mensili di pari importo, a decorrere dal 31 maggio 2018. I sostituti d'imposta che non hanno operato le ritenute, dietro richiesta dei contribuenti interessati, devono indicare l'ammontare delle ritenute operate, e quello delle ritenute sospese, nella CU, per consentire ai contribuenti che hanno fruito della sospensione di effettuare i versamenti dovuti nei termini previsti. Il documento specifica che il diritto alla rateazione sussiste anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ad esempio per sopravvenuta inoccupazione, nonché in caso di revoca della sospensione già richiesta.

Infine, la risoluzione chiarisce che, nel caso in cui sia sopravvenuto il decesso del soggetto che ha richiesto al proprio sostituto d'imposta la rateazione, il diritto alla rateazione sussiste anche in capo agli eredi.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 6/3/2018, n. 19/E

Lavoratori operanti in Paesi extraUE: calcolo premi assicurazioni obbligatorie

L'Inail, con circolare n. 15 del 6 marzo 2018, ha diffuso i valori delle retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei premi dovuti per l'assicurazione dei lavoratori operanti in Paesi extracomunitari diversi da quelli con i quali sono in vigore accordi di sicurezza sociale, anche parziali. A decorrere dal 1º gennaio 2018 e fino al 31 dicembre 2018, il calcolo dei premi dei lavoratori ope-



ranti in Paesi extracomunitari è effettuato sulla base delle suddette retribuzioni convenzionali, che sono parte integrante del D.I. 20 dicembre 2017. A tali retribuzioni devono essere ragguagliate le prestazioni, secondo i criteri vigenti.

Inail, circolare, 6/3/2018, n. 15

Casse edili: inquadramento previdenziale

I Consulenti del lavoro, con notizia del 6 marzo 2018, hanno reso noto che l'Inps ha offerto chiarimenti al Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro sugli obblighi contributivi dei dipendenti delle Casse edili, delle scuole di formazione professionale edili e comitati paritetici territoriali per le sicurezza in edilizia. L'Istituto, in particolare, ha ricordato che con circolare n. 193/2017 è stato stabilito che il corretto inquadramento previdenziale dei predetti va riferito al settore delle attività ausiliarie dell'edilizia, cui corrispondono il codice statistico contributivo 11305 e il codice Ateco2007 94.11.00.

Per tutti i predetti enti inquadrati in altro settore, la modifica dell'inquadramento e delle correlate assicurazioni opera con efficacia ex nunc, vale a dire dal periodo di paga nel corso del quale viene effettuato il reinquadramento. Resta fermo che l'inquadramento previdenziale non ha effetto sul Ccnl applicato dai predetti enti, il quale può legittimamente essere individuato in un contratto diverso da quello dell'edilizia (ad esempio terziario).

Consulenti del lavoro, notizia, 6/3/2018

Lavoro domestico: gestione deleghe per le associazioni di categoria

L'Inps, con il messaggio n. 987 del 5 marzo 2018, ha reso noto che dal 16 aprile 2018 l'accesso alle pratiche del lavoro domestico e la gestione delle relative comunicazioni obbligatorie saranno consentiti esclusivamente alla sede territoriale dell'associazione titolare di delega.

Al fine di consentire la corretta gestione delle deleghe inserite a sistema prima della pubblicazione del messaggio n. 4751/2017, prive quindi dell'indicazione della sede territoriale di competenza, è stata rilasciata un'apposita funzionalità disponibile per il soggetto designato dal legale rappresentante come utente amministratore dell'associazione.

Inps, messaggio, 5/3/2018, n. 987

Zfu sisma centro Italia: istanze di accesso alle agevolazioni

Il Ministero dello sviluppo economico, con circolare direttoriale 5 marzo 2018, n. 144220, ha fornito chiarimenti in merito alle modalità e ai termini di presentazione delle istanze di accesso alle agevolazioni in favore delle imprese e dei titolari di reddito di lavoro autonomo localizzati nella Zfu nei Comuni delle Regioni del Lazio, dell'Umbria, delle Marche e dell'Abruzzo colpiti dagli eventi sismici che si sono susseguiti a far data dal 24 agosto 2016, alla luce delle novità introdotte dall'articolo 1, commi 745 e 746, L. 205/2017.

Ministero dello sviluppo economico, circolare direttoriale, 5/3/2018, n. 144220

Esonero contributivo per assunzione di giovani a tempo indeterminato: le istruzioni Inps

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 nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali opera per un periodo massimo di 36 mesi a partire dalla data di assunzione del lavoratore e può essere riconosciuta, per l'eventuale periodo residuo, in capo ad altri datori di lavoro che procedano all'assunzione del medesimo soggetto.



L'agevolazione potrà essere fruita mediante conguaglio operato sulle denunce contributive a partire dal mese di competenza marzo 2018. I datori di lavoro che abbiano già provveduto alle assunzioni, per il recupero dell'esonero relativo a periodi arretrati eventualmente spettanti, riferiti al periodo compreso tra gennaio e febbraio 2018, potranno utilizzare i flussi UniEmens dei mesi di competenza marzo, aprile e maggio 2018.

Inps, circolare, 2/3/2018, n. 40

Assicurazione infortuni e malattie professionali: riduzione premi e contributi 2018 L'Inail, con circolare n. 13 del 2 marzo 2018, ha comunicato che la riduzione dei premi e dei contributi per l'anno 2018 è stata fissata nella misura pari al 15,81% e ha fornito le relative istruzioni operative.

Inail, circolare, 2/3/2018, n. 13

Esonero contributivo coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali

L'Inps, con circolare n. 36 del 28 febbraio 2018, ha fornito le precisazioni normative e le indicazioni operative per il godimento dell'esonero contributivo per coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali introdotto dall'articolo 1, commi 117 e 118, L. 205/2017. Al fine di promuovere forme di imprenditoria in agricoltura, ai coltivatori diretti e agli imprenditori agricoli professionali di età inferiore a 40 anni, con riferimento alle nuove iscrizioni nella previdenza agricola effettuate tra il 1º gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi; tale esonero, decorsi i primi 36, è ridotto al 66% per i 12 mesi successivi e al 50% per gli ulteriori 12 mesi. L'Istituto chiarisce che l'esonero in questione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Inps, circolare, 28/2/2018, n. 36

Fondo di tesoreria Inps: gestione casi di insussistenza dell'obbligo contributivo L'Inps, con circolare n. 37 del 1° marzo 2018, in seguito alle risultanze della verifica avviata dall'I-

stituto per il controllo della regolare costituzione del rapporto contributivo relativo al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei Tfr, ha fornito le istruzioni per disciplinare
le vicende in ordine alla contribuzione versata da aziende prive dei requisiti costitutivi del predetto
obbligo contributivo, distintamente sulla base delle diverse fattispecie configurabili.

Inps, circolare, 1/3/2018, n. 37



Normativa e prassi in evidenza

Distacco e codatorialità nel contratto di rete: chiarimenti ispettivi INL, circolare, 29/3/2018, n. 7

L'INL, con circolare n. 7 del 29 marzo 2018, ha fornito, ai propri ispettori, alcuni chiarimenti in ordine ad annunci pubblicitari che propongono il ricorso a "sistemi di esternalizzazione dei dipendenti", che, promuovendo l'utilizzo del distacco e della codatorialità nell'ambito di contratti di rete ed evidenziando i "forti vantaggi" di natura economica di cui beneficerebbero le imprese, non lasciano dubbi in ordine alla violazione della disciplina di riferimento.

Il testo della circolare n. 7/2018

INL, circolare, 29 marzo 2018,n. 7

Sono pervenute a questo Ispettorato nazionale segnalazioni in ordine ad annunci pubblicitari che propongono il ricorso a "sistemi di esternalizzazione dei dipendenti" che non lasciano dubbi in ordine alla violazione della disciplina di riferimento.

In particolare negli annunci in questione si promuove l'utilizzo del distacco e della codatorialità nell'ambito di contratti di rete, evidenziando i "forti vantaggi" di natura economica di cui benefice-rebbero le imprese, tra i quali

- mancata applicazione del Ccnl in caso di socio lavoratore di cooperativa;
- "l'utilizzo del personale alla stregua del lavoro interinale";
- la "assenza di responsabilità legale e patrimoniale verso i dipendenti esternalizzati";
- il "lavoro straordinario/festivo senza maggiorazioni";
- la corresponsione al dipendente in malattia della sola quota che rimborsa l'Inps e maggiore "flessibilità" nella chiusura dei rapporti con i lavoratori non più "graditi" mediante semplice comunicazione.

Ciò premesso, si invitano codesti Uffici a prestare la massima attenzione alla presenza di soggetti che offrono tali "servizi" promuovendo la diffusione di meccanismi finalizzati a trarre vantaggi economici attraverso una evidente violazione di diritti fondamentali dei lavoratori, dando luogo ad ipotesi di somministrazione e distacco illeciti.

Al fine di contrastare tali fenomeni si ritiene utile, di seguito, riepilogare le disposizioni vigenti in materia, chiarendo sin da subito che il personale distaccato o in regime di codatorialità non può subire un pregiudizio nel trattamento economico e normativo per effetto della stipula di un contratto di rete tra imprese.

Il contratto di rete è disciplinato dall'articolo 3, comma 4 ter, D.L. 5/2009, ai sensi del quale "con il contratto di rete più imprenditori perseguono lo scopo di accrescere, individualmente e collettivamente, la propria capacità innovativa e la propria competitività sul mercato e a tal fine si obbligano, sulla base di un programma comune di rete, a collaborare in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese ovvero a scambiarsi informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica ovvero ancora ad esercitare in comune una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa".

Sotto il profilo soggettivo, il contratto in esame può essere stipulato esclusivamente tra due o più imprese e di conseguenza non possono partecipare alla rete soggetti non qualificabili come imprenditori ai sensi dell'articolo 2082 cod. civ. (ad esempio professionisti e associazioni).

In relazione all'oggetto del contratto, invece, il Legislatore si limita a stabilire che lo stesso può riguardare lo scambio di informazioni tra imprenditori, la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati attinenti all'esercizio delle proprie imprese, fino a ricomprendere lo svolgimento in



Normativa e prassi in evidenza

comune di "una o più attività rientranti nell'oggetto della propria impresa".

Il comma 4 ter inserito all'articolo 30, D.Lgs. 276/2003, inoltre, chiarisce che "qualora il distacco di personale avvenga tra aziende che abbiano sottoscritto un contratto di rete di impresa che abbia validità ai sensi del decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 aprile 2009, n. 33, l'interesse della parte distaccante sorge automaticamente in forza dell'operare della rete, fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'articolo 2103 del codice civile. Inoltre per le stesse imprese è ammessa la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto di rete stesso".

Va quindi rilevato che, a differenza di quanto previsto al primo comma del medesimo articolo 30 – in forza del quale, per la legittimità dell'utilizzo di tale istituto, è necessario riscontrare l'interesse e la temporaneità del distacco – in tale contesto l'interesse del distaccante consegue "automaticamente" alla costituzione di una rete tra imprese.

Il contratto, inoltre, può prevedere specifiche clausole volte a disciplinare la "codatorialità" dei dipendenti di una o più imprese appartenenti alla rete stessa.

Tuttavia, affinché tali effetti – l'automaticità dell'interesse al distacco, da una parte, e la messa a "fattor comune" dei dipendenti attraverso la codatorialità – si producano nei confronti dei terzi, ivi compresi i lavoratori, è necessario che si proceda preventivamente alla iscrizione nel registro delle imprese del contratto di rete (v. articolo 3, comma 4 quater, D.L. 5/2009).

Pertanto, il personale ispettivo avrà cura di verificare, innanzitutto, l'esistenza di un contratto di rete tra i soggetti coinvolti (distaccante e distaccatario o co-datori) e che lo stesso sia stato regolarmente iscritto nel registro delle imprese (cfr. ML circolare n. 35/2013).

Nel caso in cui il contratto di rete preveda la codatorialità nei confronti di tutti o solo alcuni dei lavoratori dipendenti di ciascuna impresa, tale circostanza deve risultare dallo stesso contratto, così come deve risultare dal contratto la "platea" dei lavoratori che vengono, in questo modo, messi "a fattor comune" al fine di collaborare agli obiettivi comuni.

Va peraltro precisato che detti lavoratori devono essere formalmente assunti, mediante l'assolvimento dei relativi adempimenti di legge (comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro, consegna della dichiarazione di assunzione e registrazioni sul Libro Unico del Lavoro) da una delle imprese partecipanti anche laddove si tratti di socio di cooperativa.

Va poi evidenziato che la codatorialità è disciplinata dalle medesime disposizioni in materia di distacco, ivi comprese quelle concernenti le forme di tutela del lavoratore distaccato di cui ai commi 2 e 3 del citato articolo 30.

Per tale motivo, deve ritenersi che anche il richiamo alla disciplina del distacco contenuto nell'articolo 3, comma 6, del D.Lgs. 81/2008 opera nell'ambito dei contratti di rete, tanto per il lavoratore distaccato quanto per il lavoratore in regime di codatorialità.

In altri termini, nell'ambito del contratto di rete, sia in relazione alla codatorialità sia in relazione al distacco, il lavoratore ha diritto al trattamento economico e normativo previsto dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro che procede all'assunzione. Ciò evidentemente anche nell'eventualità in cui il datore di lavoro sia una società cooperativa.

Al riguardo, va considerato che le eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati.

Ciò in quanto i firmatari del contratto di rete sono tutti datori di lavoro nei confronti del personale indicato dallo stesso contratto, trovando quindi applicazione il principio generale della responsabilità solidale di cui all'articolo 29, comma 2, D.Lgs. 276/2003; principio peraltro recentemente esteso dalla Corte Costituzionale, sentenza n. 254 del 6 dicembre 2017, anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto al fine dichiarato di "evitare il rischio che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale".

A tal fine, si rammenta che assumono rilevanza anche quelle omissioni contributive che derivino dall'applicazione di un contratto collettivo che non abbia i caratteri della maggiore rappresentatività



Normativa e prassi in evidenza

comparativa di settore secondo quanto previsto dell'articolo 1, comma 1, D.L. 338/1989. Sotto tale aspetto si richiamano le indicazioni operative già fornite in ordine alle conseguenze derivanti dalla mancata applicazione del c.d. contratto leader.



Incentivo Occupazione Neet

'Inps, con circolare n. 48 del 19 marzo 2018, ha offerto istruzioni operative in merito all'Incentivo Occupazione Neet per l'assunzione di giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani", riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani dai 16 ai 29 anni di età, che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione, effettuate tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse stanziate. L'agevolazione, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, è cumulabile per la parte residua dei contributi datoriali con l'esonero contributivo all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che, senza esservi tenuti, assumano giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani", purché l'assunzione non rappresenti adempimento di un obbligo e purché non abbia come sede di lavoro la Provincia di Bolzano. In caso di spostamento della sede di lavoro fuori dai territori ammessi, l'agevolazione non spetta dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

L'incentivo spetta per l'assunzione di giovani aderenti al "Programma Garanzia Giovani", a condizione che, se di età inferiore a 18 anni, abbiano assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione. Possono registrarsi al Programma i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni non inseriti in un percorso di studi o formazione.

Rapporti incentivati

L'incentivo può essere riconosciuto per le assunzioni di lavoratori subordinati effettuate, a tempo pieno o parziale, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2018:

- a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione (sia a tempo indeterminato che determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione);
- con contratto di apprendistato professionalizzante;
- instaurate in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Il beneficio è invece escluso espressamente nelle ipotesi di:

- assunzione con contratto di lavoro domestico o intermittente;
- prestazioni di lavoro occasionale;
- contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché di alta formazione e di ricerca;
- trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto.

Misura dell'incentivo

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi Inail – per un importo massimo di 8.060 euro su base annua, applicato su base mensile per 12 mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020. La soglia massima di esonero mensile è pari a 671,66 euro e, su base giornaliera, di 21,66 euro. In caso di part-time il massimale deve essere proporzionalmente ridotto.

Nei casi di assunzione a tempo indeterminato entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, si applica la previsione sulla restituzione del contributo addizionale dell'1,40%. Il godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria



dal lavoro per maternità, ma la fruizione del beneficio deve comunque avvenire entro il 29 febbraio 2020.

In caso di assunzione in apprendistato professionalizzante l'agevolazione si applica solo durante il periodo formativo:

- se di durata pari o superiore a 12 mesi, la misura dell'incentivo corrisponde a quella prevista per i rapporti a tempo indeterminato;
- se di durata inferiore a 12 mesi, l'importo del beneficio deve essere ridotto in base all'effettiva durata dello stesso.

Nessun beneficio spetta, invece, in riferimento al periodo di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato, anche se compreso nei 12 mesi dall'inizio della fruizione.

L'esonero riguarda la contribuzione dovuta per i primi 12 mesi di rapporto; per gli anni successivi il datore di lavoro continuerà ad applicare le aliquote contributive già previste per la specifica tipologia contrattuale.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

Compatibilità con la disciplina sugli aiuti di Stato

L'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto della disciplina sugli aiuti de minimis o, in alternativa, oltre tali limiti, alle sequenti condizioni:

- l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo se, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, venga rispettato uno dei seguenti requisiti:
 - il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in ULA.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, fatta eccezione per l'incentivo all'occupazione giovanile stabile di cui all'articolo 1, comma 100, L. 205/2017. Pertanto, se l'assunzione, effettuata ai sensi dell'ultima norma citata, consente al datore di lavoro di accedere anche all'incentivo Occupazione Neet, quest'ultimo è fruibile per la parte residua, 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. Di conseguenza, nell'ipotesi di cumulo tra l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 e l'incentivo Occupazione Neet, la soglia massima annuale di esonero è pari a 5.060 euro, per un valore massimo mensile di 421,66 euro e giornaliero di 13,60 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Accesso all'incentivo

Il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on line "NEET", disponibile all'interno dell'appli-



cazione "DiResCo" del sito www.inps.it. L'Inps, dopo le opportune verifiche, informa dell'avvenuta prenotazione dell'incentivo.

L'istanza non accolta per carenza di fondi rimarrà valida per 30 giorni; se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta; diversamente perderà definitivamente di efficacia. Analogamente, l'istanza non accolta perché il giovane sia registrato al Programma "Garanzia Giovani", ma non sia stata completata la procedura di presa in carico da parte della struttura competente, rimarrà valida per 30 giorni. Se entro tale termine il giovane verrà preso in carico da parte della struttura competente o procederà all'autodichiarazione, la richiesta di riconoscimento dell'agevolazione sarà accolta; diversamente perderà definitivamente di efficacia. Nelle ipotesi in cui l'istanza sia accolta, il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario, ha l'onere di comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore. L'inosservanza del termine determina l'inefficacia della prenotazione.

L'Inps invita a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto per cui si chiede la conferma della prenotazione. Non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale, anche in caso di passaggio al tempo pieno o viceversa:

- se aumenta l'orario di lavoro il beneficio non potrà superare il tetto massimo già autorizzato;
- se l'orario diminuisce occorre riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Fruizione del beneficio

La fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG) e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

L'autorizzazione sarà concessa dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze; le istanze relative alle assunzioni effettuate tra il 1° gennaio e il 18 marzo 2018 e pervenute entro il 3 aprile 2018 saranno invece elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Modalità di esposizione nel flusso UniEmens

Datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo nel rispetto dei limiti de minimis

I datori di lavoro autorizzati esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena. Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "NEET" avente il significato di "Incentivo Occupazione NEET di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3/2018 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2018. La valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2018.

Datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo oltre i limiti de minimis

I datori di lavoro autorizzati esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo, valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo>



della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena.

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

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "DION" avente il significato di "Incentivo Occupazione NEET di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3/2018 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis")";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2018.

I datori di lavoro che dovranno recuperare importi non conguagliati o restituire somme non spettanti dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig), come anche i datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'incentivo spettante.

Modalità di esposizione in UniEmens dei dati relativi alla fruizione dell'Incentivo Occupazione Neet in cumulo con l'esonero contributivo introdotto dalla L. 205/2017 Datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo nel rispetto dei limiti de minimis

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo in oggetto valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena.

Per esporre il beneficio spettante, nel rispetto dei limiti previsti in materia di aiuti de minimis, dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "IONC" avente il significato di "Incentivo Occupazione NEET di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3/2018 in cumulo con l'esonero previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della legge n. 205/2017 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2018.

Datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo oltre i limiti de minimis

I datori di lavoro esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena. Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

 nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "NETC" avente il significato di "Incentivo Occupazione NEET di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n. 3/2018 in cumulo con l'esonero previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della legge n. 205/2017 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis")";



- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2018.



Incentivo Occupazione Mezzogiorno

'Inps, con circolare n. 49 del 19 marzo 2018, ha diramato le istruzioni operative in merito all'Incentivo Occupazione Mezzogiorno per l'assunzione di soggetti disoccupati, riconoscibile per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1º gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018 in Regioni "meno sviluppate" o "in transizione", nei limiti delle risorse specificamente stanziate. L'agevolazione è cumulabile con l'esonero contributivo all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017. Di seguito, in sintesi, i contenuti della circolare.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che, senza esservi tenuti, assumano lavoratori disoccupati. L'assunzione non deve rappresentare adempimento di un obbligo.

Lavoratori per i quali spetta l'incentivo

Persone disoccupate ai sensi dell'articolo 19, D.Lgs. 150/2015, ossia soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro. Se il lavoratore, alla data di assunzione, ha:

- un'età compresa tra i 16 e i 34 anni (intesi come 34 anni e 364 giorni), basta che risulti disoccupato, salve le precisazioni in materia di aiuti di Stato;
- già compiuto 35 anni di età, oltre ad essere disoccupato e ferme restando le precisazioni in materia di aiuti di Stato, deve risultare privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, cioè non deve aver prestato attività lavorativa subordinata della durata di almeno 6 mesi o non aver svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato con reddito corrispondente a un'imposta lorda pari o inferiore alla misura delle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13, Tuir.

Inoltre, fatta eccezione per le ipotesi di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il lavoratore, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non deve aver avuto un rapporto di lavoro subordinato con lo stesso datore di lavoro che lo assume con l'incentivo o con una società controllata dal datore di lavoro che lo assume o ad esso collegata o, comunque, facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Rapporti incentivati

Assunzioni effettuate tra il 1º gennaio e il 31 dicembre 2018, a tempo pieno o parziale, e trasformazioni a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione, nonché rapporti di apprendistato professionalizzante e rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro. Nei casi di trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti a termine non è richiesto il possesso del requisito di disoccupazione né quello dell'assenza di rapporti di lavoro negli ultimi 6 mesi con lo stesso datore di lavoro. In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per quella a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

L'incentivo spetta a condizione che la prestazione lavorativa si svolga, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro, in una Regione:

- "meno sviluppata" (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia);
- o "in transizione" (Abruzzo, Molise e Sardegna).

Nel caso di spostamento della sede di lavoro in una Regione diversa da quelle indicate, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento. Al datore di lavoro con sede legale in una Regione diversa da quelle elencate, che assuma lavoratori per un'unità



operativa ubicata nelle suddette Regioni meridionali, deve essere attribuito dall'Inps, su richiesta, il CA "0L", che, dal 1° gennaio 2018, assume il significato di "Datore di lavoro che effettua l'accentramento contributivo con unità operative nei territori del Mezzogiorno", con data inizio validità dal mese di instaurazione del rapporto incentivato e fine validità nel mese di competenza gennaio 2020.

Il beneficio è escluso nelle ipotesi di:

- assunzione con contratto di lavoro domestico o intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale;
- contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto.

Misura dell'incentivo

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail – per massimo 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per 12 mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020. La soglia massima di esonero mensile è, pertanto, pari a 671,66 euro e, per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro per ogni giorno di fruizione dell'esonero. Per rapporti a tempo parziale il massimale deve essere proporzionalmente ridotto.

Nei casi di trasformazione di rapporti a termine o di stabilizzazione dei medesimi entro 6 mesi dalla relativa scadenza, si applica la previsione riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso solo per maternità obbligatoria, ma deve comunque esaurirsi entro il 29 febbraio 2020.

Nell'ipotesi di apprendistato professionalizzante l'agevolazione si applica solo durante il periodo formativo:

- se di durata pari o superiore a 12 mesi, la misura dell'incentivo corrisponde a quella prevista per i rapporti a tempo indeterminato;
- se di durata inferiore a 12 mesi, l'importo del beneficio spettante deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettiva durata dello stesso.

Nessun beneficio spetta per il periodo di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato.

L'esonero riguarda la contribuzione dovuta nei primi 12 mesi di rapporto; per gli anni successivi al primo si applicano le aliquote contributive già previste per la specifica tipologia contrattuale.

Condizioni di spettanza

- Rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'incentivo può essere legittimamente fruito, in via alternativa:

- nel rispetto delle previsioni sugli aiuti de minimis;
- oppure, oltre tali limiti, alle seguenti condizioni:
 - presenza di un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
 - per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 34 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, ricorra una delle seguenti condizioni:
 - a) lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;



- b) lavoratore non in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c) lavoratore che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna.

Per determinare l'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in ULA.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi di natura economica o contributiva, fatta eccezione per quello strutturale all'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018. Nell'ipotesi di cumulo degli esoneri, la soglia massima annuale di incentivo Occupazione Mezzogiorno è pari a 5.060 euro, per massimo mensile di 421,66 euro e per un importo massimo giornaliero di 13,60 euro.

Adempimenti dei datori di lavoro

Il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on line "OMEZ", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo", una domanda preliminare di ammissione all'incentivo. L'Inps, dopo gli opportuni controlli, informa, mediante comunicazione in calce al modulo di istanza, che è stato prenotato l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare. L'istanza di prenotazione, in mancanza di fondi, rimarrà valida per 30 giorni; se non liberassero risorse perderà definitivamente di efficacia. L'istanza non accolta per assenza di DID valida rimarrà sospesa per 30 giorni, decorsi i quali senza aggiornamento della posizione del lavoratore, perderà definitivamente di efficacia. A istanza accolta il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario, deve comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata, pena l'inefficacia della precedente prenotazione. Non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale:

- nell'ipotesi di variazione in aumento dell'orario di lavoro, il beneficio fruibile non potrà superare il tetto già autorizzato;
- in caso di diminuzione dell'orario di lavoro, invece, l'incentivo spettante deve essere riparametrato e fruito in misura ridotta.

L'importo spettante può essere fruito in 12 quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e fatta eccezione per l'ipotesi di rapporti di apprendistato, per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a 12 mesi. La fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (UniEmens, Lista PosPA o DMAG) e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

Modalità di esposizione nel flusso UniEmens

Datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo nel rispetto dei limiti de minimis

Si espongono, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo, valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena.

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

 nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "OMEZ" avente il significato di "Incentivo Occupazione Mezzogiorno di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n. 2/2018 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")";



- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2018.

Datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo oltre i limiti de minimis

Occorre esporre, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo, valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena.

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

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "DEMO" avente il significato di "Incentivo Occupazione Mezzogiorno di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n. 2/2018 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis")";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2018.

Modalità di esposizione in UniEmens dei dati relativi alla fruizione dell'Incentivo Occupazione Mezzogiorno in cumulo con l'esonero contributivo introdotto dalla L. 205/2017 Datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo nel rispetto dei limiti de minimis

Si espongono, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo in oggetto, valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena. Per esporre il beneficio spettante, nel rispetto dei limiti previsti in materia di aiuti de minimis, dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "MEZC" avente il significato di "Incentivo Occupazione Mezzogiorno di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n.2/2018 in cumulo con l'esonero previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della legge n. 205/2017 (nel rispetto degli aiuti "de minimis")";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza di aprile, maggio e giugno 2018.

Datori di lavoro che intendono fruire dell'incentivo oltre i limiti de minimis

Si espongono, a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2018, i lavoratori per i quali spetta l'incentivo, valorizzando gli elementi <Imponibile> e <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. Nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena.

Per esporre il beneficio spettante dovranno essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>,



<DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "IOMC" avente il significato di "Incentivo Occupazione Mezzogiorno di cui al Decreto direttoriale dell'ANPAL n.2/2018 in cumulo con l'esonero previsto dall'articolo 1, comma 100 e ss., della legge n. 205/2017 (oltre i limiti in materia di aiuti "de minimis")";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo dell'incentivo relativo ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2018. Si sottolinea che la valorizzazione del predetto elemento può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza aprile, maggio e giugno 2018.



Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali febbraio 2018

Pubblici esercizi Fipe - Accordo 8 febbraio 2018 - Disciplina part-time

In data 8 febbraio 2018 è stato sottoscritto da Fipe, Angem, Legacoop Produzione e servizi, Federlavoro e Servizi Confcooperative, Agci Servizi e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs-Uil il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti dalle aziende dei settori pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo. Di seguito si riepiloga la disciplina del contratto a tempo parziale prevista nel nuovo Ccnl.

Definizione e trasformazione

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con orario ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale ha la funzione di consentire: la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana, del mese o dell'anno; la risposta ad esigenze individuali dei lavoratori, anche già occupati.

L'assunzione con rapporto di lavoro a tempo parziale si realizza di norma con le seguenti modalità:

- a) con orario giornaliero ridotto rispetto a quanto stabilito per il personale a tempo pieno;
- b) con prestazioni di attività a tempo pieno, limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno;
- c) con la combinazione delle due modalità di svolgimento del rapporto di lavoro di cui alle lettere a) e b).

Il personale a tempo parziale può essere impiegato anche in attività con sistemi di lavorazione a turno, con le modalità stabilite, nel rispetto della relativa normativa, dalla contrattazione di secondo livello.

In caso di trasformazione temporanea di un rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è consentita l'assunzione a termine di un altro lavoratore a tempo parziale, per far fronte alle conseguenti esigenze organizzative dell'azienda. Tale contratto a tempo determinato sarà stipulato ai sensi del D.Lgs. 81/2015.

Instaurazione del rapporto

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

La contrattazione integrativa stabilisce il limite minimo di ore della prestazione rispetto al normale orario settimanale, mensile, annuale. In attesa della determinazione effettuata ai sensi del periodo precedente è consentito lo svolgimento della prestazione individuale in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- a) 15 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimana;
- b) 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- c) 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

In relazione alle caratteristiche peculiari del settore, a livello aziendale o territoriale possono essere concordate modalità di programmazione flessibile dell'orario di lavoro che si concretano nella possibilità di turni variabili in ordine alla collocazione temporale delle prestazioni lavorative, nonché



Contrattazione collettiva

identificare eventuali inferiori limiti minimi o superiori limiti massimi nell'ambito di un equilibrato assetto organizzativo.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;
- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso.

La contrattazione integrativa stabilisce il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno. In assenza di determinazione effettuata in sede territoriale o aziendale, in presenza di specifiche esigenze organizzative, è comunque consentito il ricorso al lavoro supplementare sino a un limite massimo di 180 ore annue, salvo comprovati impedimenti.

Sono fatte salve le condizioni aziendalmente in atto.

Le prestazioni di lavoro supplementare dovranno essere considerate utili ai fini del computo dei ratei dei vari istituti normativi contrattuali.

In particolare il conguaglio relativo alla gratifica natalizia, alla gratifica di ferie, alla retribuzione del periodo di ferie ed al trattamento di fine rapporto avverrà, in via forfetaria, applicando al compenso per il lavoro supplementare la maggiorazione percentuale del 30%.

Clausole elastiche

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulanti il presente Ccnl potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

Ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi commi.

L'accordo del lavoratore alle clausole elastiche deve risultare da atto scritto.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole elastiche è di almeno 2 giorni.

Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono concordare sia clausole relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione sia clausole di variazione della durata in aumento della prestazione; queste ultime entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di una variazione della collocazione temporale della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione. Per quanto concerne le ore di lavoro ordinarie, richieste a seguito di variazione in aumento della durata della prestazione verranno retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione del 30% + 1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione.

In alternativa alle maggiorazioni dell'1,5% previste dal precedente articolo comma 2 le parti interessate possono concordare un'indennità annuale in ogni caso pari ad almeno 120 euro non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

L'eventuale rifiuto del lavoratore alla sottoscrizione di clausole elastiche non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento, né l'adozione di provvedimenti disciplinari.

L'atto scritto di ammissione alle clausole elastiche, deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, nei seguenti casi:



Contrattazione collettiva

- esigenze di tutela della salute certificate dal Servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali di cui all'articolo 134 del presente Ccnl debitamente comprovate;
- sia affetto da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda unità sanitaria locale territorialmente competente;
- sia affetto da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui
 il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità
 lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio
 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli
 atti quotidiani della vita;
- a fronte di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/1992, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata al verificarsi delle condizioni oggettive richiamate al comma che precede.

A seguito della denuncia di cui al comma precedente, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Part-time weekend

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana, nelle seguenti ipotesi:

- a) studenti;
- b) percettori di forme di sostegno/integrazione al reddito;

Ulteriori casistiche rispetto a quelle sopra individuate e modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale.

La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a 4 ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.



Principali scadenze del mese di maggio

mercoledì 16 maggio

Irpef versamento ritenute - Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali - Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale - Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps - Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps - Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi - Versamento

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

Contributi Casagit - Versamento

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

Contributi Inps – Artigiani e Commercianti

Versamento della prima rata trimestrale, relativa al 2018, dei contributi dovuti sul minimale.

Autoliquidazione Inail - Versamento rata premio

Versamento della 2º rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2017 e all'acconto 2018, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.



Scadenzario

domenica 20 maggio

Enasarco - Versamento

Versamento dei contributi relativi al 1º trimestre 2018, relativi agli agenti e rappresentanti.

venerdì 25 maggio

Contributi Enpaia - Versamento

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

giovedì 31 maggio

UniEmens - Invio telematico

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

Fasi - Versamento

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





Firma digitale

AGYO FIRMA

Agyo Firma è la soluzione TeamSystem destinata a rivoluzionare il modo di lavorare degli Studi e risolvere tutte le problematiche legate alla firma. Il servizio è basato su Agyo, l'innovativa piattaforma TeamSystem per la digitalizzazione dei documenti di Aziende, Professionisti e Pubblica Amministrazione, Integrato con il gestionale LYNFA Studio e con il servizio di Conservazione Digitale, per conservare in cloud i documenti.

PIÙ SICUREZZA

Puoi firmare i documenti con lo smartphone in modo comodo, rapido e totalmente sicuro.

MAGGIORE EFFICIENZA

Abbatti i tempi e i costi legati alla gestione dei documenti: stampa, firma e conservazione.

CLIENTI PIÙ SODDISFATTI

I tuoi clienti non dovranno più recarsi fisicamente presso lo Studio, risparmiando tempo.

Il pacchetto Agyo Firma comprende un set di servizi di firma elettronica:

- Modulo di integrazione LYNFA Studio Agyo, che consente di gestire in automatico tutti i documenti e le relative informazioni chiave per avviare il processo di firma.
- · Firma Remota Qualificata
- · Firma Remota Avanzata
- Abilitazione alla Firma Automatica Qualificata: per sottoscrivere i file automaticamente e in modo massivo.

Agyo Firma può essere arricchito con servizi aggiuntivi che ampliano il numero di firme apponibili e dei firmatari, nonché le modalità di firma (ad esempio, la firma grafometrica).

Inoltre, con il servizio CCT - Conservazione Cloud TeamSystem è possibile conservare digitalmente i documenti firmati, a norma di legge e in tutta sicurezza.

