



TeamSystem Labour review

| n. 247

LYNFA Studio[®] e POLYEDRO Experience



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.teamssystem.com

 **TeamSystem[®]**

TeamSystem
Labour **review**

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

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

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Prestazioni occasionali per le società sportive professionistiche	10
Misure di conciliazione vita-lavoro: sgravio contributivo	13
Gestione di NASpI e DIS-COLL spettanti a soggetti irreperibili e senza fissa dimora	17
Schede operative	
Conversione Decreto Dignità: le novità per i contratti a tempo determinato	18
Conversione Decreto Dignità: le modifiche per prestazioni occasionali e Libretto famiglia	20
Permessi e congedi per assistenza disabili	22
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali luglio 2018	24
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di ottobre	27

Rapporto di lavoro

Prestazioni occasionali per le società sportive professionistiche

L'Inps, con circolare n. 95 del 14 agosto 2018, ha offerto indicazioni in merito all'applicazione delle nuove norme introdotte dall'articolo 1, comma 368, L. 205/2017, per l'utilizzo delle prestazioni occasionali da parte delle società sportive di cui alla L. 91/1981, con riferimento alle prestazioni rese dagli steward negli impianti sportivi. Le suddette società sportive possono ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale per lo svolgimento delle attività di cui al decreto del Ministro dell'interno 8 agosto 2007, in cui rientra l'organizzazione delle competizioni sportive nei complessi e negli impianti sportivi, con capienza superiore a 7.500 posti, nei quali si svolgono partite ufficiali delle squadre di calcio professionistiche. L'Istituto precisa che non è applicabile alla fattispecie in argomento il limite di 5 dipendenti previsto in via generale dal D.L. 50/2017 per l'accesso alle prestazioni occasionali da parte degli utilizzatori diversi dalle persone fisiche non nell'esercizio di un'attività economica. La nuova norma prevede che gli utilizzatori sopra indicati possano accedere alle prestazioni occasionali effettuando le dichiarazioni di prestazioni lavorative tramite le modalità operative previste per il Libretto famiglia, che consente la comunicazione delle prestazioni lavorative dopo il loro effettivo svolgimento.

L'Inps, con messaggio n. 3193 del 24 agosto 2018, ha comunicato che a partire dal 6 settembre 2018 le società di calcio professionistiche potranno gestire i rapporti di lavoro occasionale degli steward attraverso la piattaforma informatica telematica "Prestazioni Occasionali" predisposta dall'Istituto, previa registrazione. È necessario che l'utilizzatore abbia alimentato il proprio portafoglio telematico prima dello svolgimento delle prestazioni occasionali, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale e i costi di gestione delle attività; successivamente è necessario inviare una Pec all'indirizzo dc.entraterecuperocrediti@postacert.inps.gov.it per la richiesta di assegnazione degli importi alla gestione degli steward negli stadi. I tempi di contabilizzazione delle somme sono variabili e indipendenti dall'Inps: per tale motivo, per poter usufruire delle prestazioni occasionali è necessario che le somme versate siano effettivamente contabilizzate al momento dell'inserimento delle prestazioni. In via eccezionale, per le prestazioni che saranno inserite nella procedura informatica entro la data del 12 settembre 2018 sarà assicurato il pagamento del compenso ai lavoratori entro il medesimo mese.

Inps, circolare, 14/8/2018, n. 95; Inps, messaggio, 24/8/2018, n. 3193

Pubblicata in G.U. la legge di conversione del Decreto Dignità

È stata pubblicata, sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, la L. 96 del 9 agosto 2018, di conversione – con modificazioni – del D.L. 87/2018, recante disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese. In particolare, si prevede un periodo transitorio per rinnovi e proroghe dei contratti a tempo determinato, pertanto i nuovi limiti saranno operativi dal 1° novembre 2018.

L. 9/8/2018, n. 96; G.U. 11/8/2018, n. 186

Prestazioni occasionali dopo il Decreto Dignità: novità per aziende agricole e del turismo

L'Inps, con notizia del 21 agosto 2018, ha illustrato le modifiche apportate dall'articolo 2-bis, L. 96/2018, di conversione del D.L. 87/2018, alla materia delle prestazioni occasionali per i settori agricoltura e turismo.

La suddetta norma ha apportato significative modifiche alle dichiarazioni inerenti le prestazioni per le imprese operanti nel settore agricoltura, alle informazioni che i prestatori di lavoro devono rendere all'atto della registrazione informatica dedicata alle prestazioni occasionali e alle modalità di erogazione del compenso al lavoratore. Sono stati inoltre creati 2 nuovi regimi per le aziende

alberghiere e le strutture ricettive del settore turismo e per gli enti locali.

La piattaforma informatica delle prestazioni occasionali sarà progressivamente implementata per garantirne l'adeguamento normativo. Il primo intervento, operativo dal 20 agosto 2018, consente alle imprese operanti nel settore agricoltura di indicare, nella dichiarazione anticipata di prestazione lavorativa, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni.

Inps, notizia, 21/8/2018

In Gazzetta le disposizioni correttive in materia di impresa sociale

È stato pubblicato, sulla G.U. n. 185 del 10 agosto 2018, il D.Lgs 20 luglio 2018, n. 95, in vigore dall'11 agosto 2018, contenente le disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 112/2017, recante revisione della disciplina in materia di impresa sociale, ai sensi dell'articolo 1, comma 7, L. 106/2016.

D.Lgs 20/7/2018, n. 95; G.U. 10/8/2018, n. 185

Codice privacy: approvato l'adeguamento della normativa italiana

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 14 dell'8 agosto 2018, ha approvato, in esame definitivo, il D.Lgs. di adeguamento della normativa italiana alle disposizioni del Regolamento europeo relativo alla protezione delle persone fisiche (GDPR).

Consiglio dei Ministri, seduta, 8/8/2018, n. 14

Tracciabilità delle retribuzioni: le Faq della Fondazione studi

La Fondazione studi dei consulenti del lavoro, con approfondimento del 3 agosto 2018, ha pubblicato alcune delle Faq ricevute in tema di tracciabilità delle retribuzioni, con l'obiettivo di fare chiarezza su diversi punti critici della normativa, tra cui anticipi di cassa, rimborsi spese, indennità di trasferta e pagamenti con carta di credito.

Fondazione studi dei consulenti del lavoro, approfondimento, 3/8/2018

Distacco lavoratori e impiego in operazione di cabotaggio: ulteriori precisazioni

L'INL, con nota n. 6696 del 1° agosto 2018, ha offerto indicazioni in merito alla circolare n. 5797/2018 del Ministero dell'interno, che ha integrato la circolare n. 5507/2018 sulle nuove disposizioni in materia di distacco dei lavoratori e impiego di conducenti in operazioni di cabotaggio. Più nel dettaglio, l'INL richiama il punto 3, paragrafo 7 della circolare n. 5507/2018, che esclude l'obbligo di segnalazione all'INL dell'illecito amministrativo di cui all'articolo 12, comma 1, D.Lgs. 136/2016.

INL, nota, 1/8/2018, n. 6696

Tfr: indice di rivalutazione di luglio 2018

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2017, per il mese di luglio 2018 è pari a 1,913576. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di luglio è pari a 102,5.

Istat, comunicato stampa, 13/8/2018

Sanzioni sull'orario di lavoro: precisazioni sull'obbligo di pagamento per gli obbligati solidali

L'INL, con circolare n. 11 del 26 luglio 2018, risponde alle richieste di chiarimento sulle sanzioni in materia di orario di lavoro, fornendo precisazioni sull'obbligo di pagamento per gli obbligati solidali ex articolo 6, L. 689/1981.

In particolare, chiarisce che la rideterminazione degli importi scaturiti dalle violazioni della disciplina sull'orario di lavoro può riguardare anche il coobbligato che non ha presentato opposizione all'ordinanza ingiunzione, qualora il giudizio instaurato dall'altro condebitore fosse ancora pendente o la sentenza non fosse ancora passata in giudicato al momento del deposito della sentenza della Corte Costituzionale n. 153 del 21 maggio-4 giugno 2014.

INL, circolare, 26/7/2018, n. 11

Distacco transnazionale: nuove indicazioni sull'accertamento da parte della Polizia stradale

Il Ministero dell'interno, con circolare n. 5797 del 25 luglio 2018, fa seguito alla circolare n. 5507 del 10 luglio 2018, con la quale erano state fornite le prime indicazioni operative sull'applicazione della normativa sul distacco transnazionale dei lavoratori e sull'impiego di conducenti in operazioni di cabotaggio da parte di organi di Polizia stradale: la nuova circolare risolve alcune questioni e riporta in allegato il testo della circolare n. 5507/2018 integrato con le precisazioni.

Ministero dell'interno, circolare, 25/7/2018, n. 5797

Flotte aziendali: sistemi GPS con privacy incorporata

Il Garante per la protezione dei dati personali, con provvedimento n. 396 del 28 giugno 2018, in tema di localizzazione di veicoli aziendali, ha ingiunto per la prima volta a un fornitore di servizi di geolocalizzazione di incorporare il "diritto alla privacy" direttamente nelle funzionalità del prodotto, attenendosi al principio di minimizzazione dei dati e a quello di privacy by design e privacy by default. Il cliente potrà così usufruire di un sistema pienamente adattabile alle proprie esigenze organizzative e di sicurezza. Il servizio "standard" dovrà essere rimodulato con particolare riguardo agli intervalli temporali di rilevazione della posizione geografica dei veicoli (allo stato fissati, rispettivamente, tra i 30 e i 120 secondi) e ai tempi di conservazione dei dati (ora stabiliti in 365 giorni) nonché alla memorizzazione e messa a disposizione delle mappe di tutti i percorsi effettuati. La società dovrà, inoltre, informare chiaramente i propri clienti circa la possibilità di adattare le caratteristiche del servizio alle concrete finalità perseguite. La funzione che consente la disattivazione del GPS dovrà essere resa disponibile per tutti i tipi di abbonamento al servizio, senza eccessivi costi aggiuntivi. L'intervento del Garante ha preso l'avvio dalla segnalazione di un dipendente di una società che utilizza il servizio di localizzazione sulla propria flotta aziendale e si è reso necessario a causa della diffusione sul mercato del servizio le cui caratteristiche non sono risultate conformi alla normativa in materia di protezione dei dati e a quella sui controlli a distanza dei lavoratori.

Garante per la protezione dei dati personali, provvedimento, 28/6/2018, n. 396

Disponibile il software OiRA per la valutazioni rischi nelle medie piccole e microimprese

L'Inail, con circolare n. 31 del 25 luglio 2018, emanate congiuntamente col Ministero del lavoro, ha comunicato che, a decorrere dalla data di emanazione della presente circolare, è reso disponibile gratuitamente OiRA (Online Interactive Risk Assessment), il software di valutazione interattiva dei rischi on line, realizzato dall'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (Eu-Osha), impostato secondo le previsioni e le logiche delle Direttive europee in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, con lo scopo di fornire un sostegno concreto alle medie, piccole e microimprese nella valutazione dei rischi nei luoghi di lavoro nell'elaborazione e redazione del relativo DVR attraverso un percorso guidato, accedendo, tramite collegamento al sito internet dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro (EU-OSHA), al link tool uffici, secondo le indicazioni fornite nel sito stesso.

Lo strumento si applica per le attività di ufficio delle aziende dei settori privati e pubblici in cui siano presenti lavoratori rispondenti alla definizione di cui all'articolo 2, D.Lgs. 81/2008, con le limitazioni

previste all'articolo 3. Le attività prese in esame che più frequentemente vengono svolte nel lavoro di ufficio sono: utilizzo del videoterminale e dei suoi accessori per immissione ed elaborazione dati; attività di segreteria; rapporti con i clienti e fornitori; archiviazione dei documenti (funzionale all'attività di ufficio). Sono escluse dall'applicazione del presente strumento le mansioni di "archivista" e "magazziniere" e quanto non espressamente previsto nei moduli specifici.

Nell'area "SUPPORTO" del portale www.inail.it sono a disposizione le Faq e il video tutorial per l'utilizzo del software. È inoltre possibile rivolgere i propri quesiti all'indirizzo supporto-oira@inail.it.

Inail, circolare, 25/7/2018, n. 31

L'omessa assunzione del disabile configura illecito istantaneo a effetti permanenti

L'INL, con nota n. 6316 del 18 luglio 2018, ha offerto chiarimenti sulla natura giuridica dell'illecito relativo all'omessa assunzione dei soggetti disabili o appartenenti alle categorie protette di cui all'articolo 15, comma 4, L. 68/1999.

L'INL precisa che l'illecito va configurato come istantaneo a effetti permanenti, atteso che la condotta omissiva si consuma nel momento in cui spira il termine previsto ex lege senza che il soggetto sul quale grava l'obbligo giuridico di fare (assunzione entro il 60° giorno dall'insorgenza dell'obbligo) provveda. Gli effetti offensivi della condotta così perfezionatasi, invece, si protraggono nel tempo fino a quando la situazione antigiuridica non viene rimossa secondo le modalità chiarite dal parere INL 23 marzo 2017.

La natura di illecito istantaneo ha evidentemente riflessi sull'individuazione della norma applicabile, in caso di successione di leggi nel tempo. Infatti, agli illeciti commessi sotto la vigenza della vecchia norma – i cui effetti continuano a prodursi anche dopo l'entrata in vigore, in data 8 ottobre 2016, della nuova misura sanzionatoria prevista dall'articolo 5, comma 1 lettera b), D.L. 185/2016 – troverà applicazione la sanzione vigente al momento della consumazione dell'illecito, per il noto principio *tempus regit actum*. Allo stesso modo, anche ai fini della prescrizione, l'ispettorato avrà riguardo, per la sua decorrenza, al momento in cui la condotta si è consumata, ovvero al 61° giorno successivo all'insorgenza dell'obbligo.

INL, nota, 18/7/2018, n. 6316

Contributi e fisco

Termini di versamento 2018 per le partite Iva

È stato pubblicato sulla G.U. n. 188 del 14 agosto 2018, il D.P.C.M. 10 agosto 2018, con la modifica, per l'anno 2018, dei termini di versamento per i soggetti titolari di partita Iva, ai sensi dell'articolo 12, comma 5, D.Lgs. 241/1997.

Per l'anno 2018, i soggetti titolari di partita Iva tenuti ai versamenti risultanti dalle dichiarazioni dei redditi e da quella in materia di Irap, che optano per il pagamento rateale, possono effettuare i versamenti, previa maggiorazione dello 0,40% a titolo di interesse corrispettivo, in rate mensili di pari importo secondo le seguenti scadenze: 20 agosto 2018; 17 settembre 2018; 16 ottobre 2018; 16 novembre 2018.

D.P.C.M. 10/8/2018; G.U. 14/8/2018, n. 188

Autotrasporto: contributi per la formazione

È stato pubblicato sulla G.U. n. 184 del 9 agosto 2018, il decreto 8 maggio 2018 del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, recante le modalità operative per l'erogazione dei contributi per l'avvio di progetti di formazione professionale nel settore dell'autotrasporto.

Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, decreto, 8/5/2018, G.U. 9/8/2018, n. 184

Sisma centro Italia: proroga dei versamenti contributivi

L'Inps, con messaggio n. 3088 del 3 agosto 2018, ha reso noto che, a seguito dell'emanazione della L. 89/2018, con riferimento ai territori del centro Italia colpiti dagli eventi sismici negli anni 2016-2017, è prorogato al 31 gennaio 2019 il termine per la ripresa dei versamenti contributivi in unica soluzione.

Con successivo messaggio l'Istituto fornirà le istruzioni per l'effettuazione del versamento dei contributi sospesi in unica soluzione, da effettuarsi entro la scadenza del 31 gennaio 2019, nonché per il pagamento con modalità rateale della contribuzione sospesa a decorrere dalla medesima data.

Inps, messaggio, 3/8/2018, n. 3088

D.P.A.: aggiornamenti procedurali

L'Inps, con messaggio n. 3082 del 3 agosto 2018, ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla nuova procedura D.P.A., che consentirà di capire se si ha diritto o meno alle agevolazioni previdenziali e contributive. L'Istituto illustra, in particolare, l'aspetto relativo al significato dei semafori, che stabiliranno l'esito della verifica ovvero se l'azienda ha o meno diritto a beneficiare delle agevolazioni esposte nel flusso mensile UniEmens.

Inps, messaggio, 3/8/2018, n. 3082

Misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata: sgravio contributivo

L'Inps, con circolare n. 91 del 3 agosto 2018, ha illustrato le modalità di attribuzione, a valere sulle risorse per l'anno 2018, dello sgravio contributivo previsto dal D.I. 12 settembre 2017, per i datori di lavoro che stipulino contratti collettivi aziendali contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori. Lo sgravio, in questa fase, spetta con riferimento ai contratti aziendali stipulati dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018. I datori di lavoro dovranno richiederlo in via telematica all'Inps entro il 15 settembre 2018. Non sono ammessi i datori a cui è già stato riconosciuto il medesimo sgravio per l'anno 2017.

Inps, circolare, 3/8/2018, n. 91

Misure di politica attiva per cittadini non comunitari richiedenti e titolari di protezione internazionale

Ministero del lavoro e Anpal, con circolare congiunta n. 10569 del 27 agosto 2018, hanno offerto chiarimenti sul tema dell'accesso ai servizi e alle misure di politica attiva del lavoro da parte dei cittadini non comunitari richiedenti e titolari di protezione internazionale e, in particolare, sul requisito della "residenza" a tal fine previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera c), D.Lgs. 150/2015. Nel ribadire quanto già comunicato con la nota Anpal n. 6202/2018, riportata in allegato, la circolare congiunta effettua una ricognizione della normativa vigente, al fine di fornire un quadro organico della materia.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Anpal, circolare congiunta, 27/8/2018, n. 10569

Rivalutato l'assegno mensile di incollocabilità dal 1° luglio

Il Ministero del lavoro, con decreto 6 luglio 2018, ha rivalutato l'importo dell'assegno mensile di incollocabilità in 259,21 euro a far data dal 1° luglio 2018.

L'Inail, con circolare n. 33 dell'8 agosto 2018, ha comunicato la rivalutazione dell'importo mensile dell'assegno di incollocabilità, chiarendo che alle operazioni di conguaglio provvederà direttamente la Direzione centrale per l'organizzazione digitale con il pagamento del rateo di ottobre 2018.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 6/7/2018; Inail, circolare, 8/8/2018, n. 33

Chiarimenti Inps su modalità di fruizione di permessi e congedo straordinario ex L. 104/1992

L'Inps, con messaggio n. 3114 del 7 agosto 2018, ha fornito chiarimenti in merito alla modalità di fruizione dei permessi di cui all'articolo 33, L. 104/1992, e del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, relativamente ai casi di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro, fornendo anche degli esempi pratici.

L'Istituto dichiara la compatibilità dei permessi nel lavoro a turni, comprendendo anche il lavoro notturno, la domenica e le giornate festive.

Per i lavoratori part-time, inoltre, è previsto il riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di part-time verticale e part-time misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese.

Inps, messaggio, 7/8/2018, n. 3114

Aree di crisi industriale complessa: accesso alla mobilità in deroga

L'Inps, con circolare n. 90 del 1° agosto 2018, ha illustrato la disciplina in materia di accesso alla prestazione di mobilità in deroga per i lavoratori che operino nelle aree di crisi industriale complessa riconosciute ai sensi dell'articolo 27, D.L. 83/2012, prevista dall'articolo 1, comma 142, L. 205/2018.

Inps, circolare, 1/8/2018, n. 90

Prepensionamento lavoratori dipendenti poligrafici aziende editoriali

L'Inps, con circolare n. 89 del 1° agosto 2018, ha illustrato le disposizioni in materia di prepensionamento dei lavoratori dipendenti poligrafici di aziende editoriali e stampatrici di periodici e, in accordo col Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha fornito le istruzioni applicative dell'articolo 1, comma 154, L. 205/2017.

Inps, circolare, 1/8/2018, n. 89

Trasformazione istanza disoccupazione agricola in NASpI e viceversa

L'Inps, con messaggio n. 3058 del 31 luglio 2018, ha offerto indicazioni sull'eventuale trasformazione della domanda di disoccupazione agricola in domanda di disoccupazione NASpI e viceversa. La domanda di disoccupazione agricola, respinta per prevalenza di attività nel settore non agricolo, può essere trasformata in domanda di disoccupazione NASpI, esclusivamente su specifica richiesta dell'interessato, qualora sia stata presentata nei termini legislativamente previsti per tale ultima prestazione (entro 68 giorni dalla cessazione involontaria dell'attività lavorativa). In tal caso, l'interessato deve integrare la domanda di disoccupazione agricola, di cui si chiede la trasformazione, con l'eventuale documentazione necessaria alla definizione della domanda di disoccupazione NASpI.

Sempre su richiesta dell'interessato, è possibile altresì trasformare la domanda di disoccupazione NASpI, respinta per prevalenza di attività nel settore agricolo, in domanda di disoccupazione agricola, qualora la domanda sia stata presentata nei termini legislativamente previsti per tale ultima prestazione (dal 1° gennaio al 31 marzo dell'anno successivo a quello di competenza della prestazione). In tal caso, l'interessato deve integrare la domanda di disoccupazione NASpI, di cui si chiede la trasformazione, con l'eventuale documentazione necessaria alla definizione della domanda di disoccupazione agricola.

Le istanze di riesame o i ricorsi amministrativi riferiti a domande per le quali non sia, nel frattempo, intervenuta la decadenza dal diritto, potranno essere definiti in autotutela secondo le indicazioni sopra fornite.

Inps, messaggio, 31/7/2018, n. 3058

Gestione di NASpI e DIS-COLL spettanti a soggetti irreperibili e senza fissa dimora

L'Anpal, con nota n. 9616 del 30 luglio 2018 inviata all'Inps, ha chiarito che i Centri per l'impiego possono procedere alla sottoscrizione del patto di servizio personalizzato anche per i soggetti dichiarati irreperibili o senza fissa dimora, facendo riferimento all'indirizzo di domicilio dagli stessi obbligatoriamente comunicato in sede di rilascio della DID on line. Nel patto di servizio sottoscritto, infatti, le persone indicano l'indirizzo presso cui ricevere tutte le comunicazioni inerenti i rapporti con il Centro per l'impiego, unitamente all'impegno a comunicare qualsiasi variazione, pena la possibile applicazione di meccanismi di condizionalità. Fa fede, pertanto, il requisito del domicilio, che costituisce anche il requisito per l'individuazione del Centro per l'impiego territorialmente competente per le domande di NASpI. Laddove all'Istituto sia già nota l'informazione di irreperibilità, l'Anpal suggerisce di rappresentare all'interessato tale circostanza, specificando che farà fede l'indirizzo di domicilio dallo stesso obbligatoriamente indicato, anche ai fini del pagamento della prestazione, nonché della possibile attivazione dei meccanismi di condizionalità.

Anpal, nota, 30/7/2018, n. 9616

Il Ministero del lavoro ha pubblicato, in data 23 agosto 2018, il decreto 19 luglio 2018, che ha confermato gli importi delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale, con decorrenza 1° luglio 2018, per i settori industria, compreso il settore marittimo, agricoltura, medici radiologi e tecnici sanitari di radiologia medica autonomi.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 19/7/2018

Rivalutazione prestazioni economiche per danno biologico

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il D.M. 19 luglio 2018, che ha rivalutato gli importi delle prestazioni economiche per danno biologico nella misura dell'1,10% a far data dal 1° luglio 2018.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 19/7/2018

Agevolazioni fiscali per lo sport dilettantistico: le risposte dell'Agenzia delle entrate

L'Agenzia delle entrate, con circolare n. 18/E del 1° agosto 2018, ha risposto ai quesiti in materia di agevolazioni fiscali previste per lo sport dilettantistico; alcuni dei dubbi che vengono sciolti dall'Agenzia sono emersi nel corso di un tavolo tecnico congiunto col Coni.

Agenzia delle entrate, circolare, 1/8/2018, n. 18/E

Malattia: pubblicata la guida Inps

L'Inps ha pubblicato una guida sulla certificazione telematica e sulle visite mediche di controllo, rispondendo alle domande più frequenti dei dipendenti, privati e pubblici, e indicando loro come comportarsi in caso di malattia.

Inps, guida

Dal 1° agosto attivi i numeri verdi gratuiti dell'Agenzia

L'Agenzia delle entrate, con comunicato stampa del 30 luglio 2018, ha reso noto che dal 1° agosto sono attivi i nuovi numeri verdi di assistenza dell'Agenzia delle entrate, che diventano gratuiti:

- 800.90.96.96 per informazioni su questioni fiscali generali, sui rimborsi, sulle cartelle e sulle comunicazioni di irregolarità e per prenotare un appuntamento;
- 800.89.41.41 per ricevere assistenza sugli avvisi di accertamento parziale (articolo 41-bis) notificati ai proprietari di immobili affittati, per i quali sono state rilevate incongruità rispetto ai redditi dichiarati, e per informazioni sulle restanti lavorazioni gestite dal Centro Operativo di Pescara.

La precedente numerazione, con tariffa urbana a tempo, resterà attiva fino alla fine dell'anno. Per favorire il passaggio alla nuova numerazione, infatti, fino al 31 dicembre 2018 saranno operativi sia i vecchi numeri con addebito a carico del contribuente che i nuovi numeri verdi.

Agenzia delle entrate, comunicato stampa, 30/7/2018

Al via le istanze telematiche per riposi giornalieri per allattamento e maternità dello Stato

L'Inps, con messaggio n. 3014 del 27 luglio 2018, ha comunicato l'applicazione del regime telematico per la presentazione delle domande per i riposi giornalieri per allattamento e per l'assegno di maternità dello Stato, sino ad oggi presentate in modalità cartacea. A tal fine, la procedura per l'inoltro on-line delle domande di maternità, già disponibile per i cittadini, i patronati e per il Contact Center integrato, è stata implementata con la funzione di acquisizione delle domande di riposi giornalieri per allattamento per i padri lavoratori dipendenti, sia a pagamento diretto che a conguaglio, e per le madri lavoratrici dipendenti unicamente a pagamento diretto, nonché per le domande di assegno di maternità dello Stato.

L'Istituto illustra le nuove modalità di presentazione di tali domande, rimandando a un successivo messaggio le istruzioni relative all'aggiornamento delle procedure a disposizione delle Strutture territoriali.

Inps, messaggio, 27/7/2018, n. 3014

Prestazioni occasionali per le società sportive professionistiche **Inps, circolare, 14/8/2018, n. 95**

L'Inps, con circolare n. 95 del 14 agosto 2018, ha offerto indicazioni in merito all'applicazione delle nuove norme introdotte dall'articolo 1, comma 368, L. 205/2017, per l'utilizzo delle prestazioni occasionali da parte delle società sportive di cui alla L. 91/1981, con riferimento alle prestazioni rese dagli steward negli impianti sportivi.

Il testo della circolare n. 95/2018

Inps, circolare, 14 agosto 2018, n. 95

1. Premessa

L'articolo 54-bis del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto dalla legge di conversione 23 giugno 2017, n. 96, ha fornito una compiuta disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale (cfr. circolare n. 107/2017). La norma citata attribuisce all'Inps la gestione delle operazioni di registrazione degli utilizzatori e dei prestatori del lavoro occasionale, nonché delle relative comunicazioni dei rapporti di lavoro, da effettuarsi tramite un'apposita piattaforma informatica.

L'articolo 1, comma 368, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), ha introdotto alcune integrazioni al citato articolo 54-bis. In primo luogo, alla predetta disposizione è stata aggiunta la lettera c-bis), da cui consegue che possono essere riconosciute come prestazioni di lavoro occasionale anche le attività lavorative indicate dal decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, svolte dal prestatore (steward negli impianti sportivi) nei confronti di ciascun utilizzatore (società sportiva di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91) da cui derivino, nel corso di un anno civile e per ciascun prestatore, compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.

Un'ulteriore modifica è stata apportata dall'articolo 1, comma 368, al comma 6 dell'articolo 54-bis citato con l'introduzione della lettera b-bis), che ha diversificato la platea dei possibili utilizzatori di prestazioni occasionali aggiungendo alle due categorie, precedentemente individuate, delle persone fisiche non nell'esercizio di un'attività di impresa o professionale e di tutti gli altri utilizzatori, la categoria delle società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91.

Infine, l'introduzione della lettera c-bis), aggiunta all'elenco di cui al comma 10 dell'articolo in argomento, determina la possibilità dell'utilizzo del c.d. "Libretto Famiglia" per il pagamento delle prestazioni occasionali rese dagli steward nei confronti delle società sportive.

2. I soggetti coinvolti

Rientrano nell'ambito di applicazione delle modifiche normative apportate dall'articolo 1, comma 368, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, le società sportive di cui alla legge n. 91/1981.

Tali società possono ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionale per lo svolgimento delle attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007 in cui rientra l'organizzazione delle competizioni sportive nei complessi e negli impianti sportivi, con capienza superiore a 7.500 posti, nei quali si svolgono partite ufficiali delle squadre di calcio professionistiche.

Le stesse società sono responsabili dei servizi finalizzati al controllo dei titoli di accesso, all'istradamento degli spettatori ed alla verifica del rispetto del regolamento d'uso dell'impianto, attraverso propri addetti, c.d. steward, assicurandone la direzione ed il controllo da parte del responsabile per il mantenimento della sicurezza degli impianti sportivi.

In considerazione delle particolarità del regime descritto, si precisa che non è applicabile alla fattispecie in argomento il limite di cinque dipendenti previsto in via generale dal decreto legge n. 50/2017 per l'accesso alle prestazioni occasionali da parte degli utilizzatori diversi dalle persone fisiche non nell'esercizio di un'attività economica.

3. Utilizzo della procedura "Prestazioni occasionali"

La nuova norma prevede che gli utilizzatori sopra indicati possano accedere alle prestazioni occasionali effettuando le dichiarazioni di prestazioni lavorative tramite le modalità operative previste per il Libretto Famiglia, che consente la comunicazione delle prestazioni lavorative dopo il loro effettivo svolgimento.

È previsto, in particolare, che al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma telematica Inps o avvalendosi dei servizi di Contact Center messi a disposizione dall'Inps, comunichi i dati identificativi del prestatore, il luogo di svolgimento della prestazione, il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione, la durata della prestazione, l'ambito di svolgimento della prestazione e le altre informazioni per la gestione del rapporto.

Per ogni ora di prestazione lavorativa sono applicati gli obblighi retributivi e contributivi previsti per il Libretto Famiglia di seguito indicati:

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

Le società sportive dovranno effettuare il versamento della provvista per il pagamento delle prestazioni, della contribuzione e degli oneri di gestione a mezzo modello F24 Elementi identificativi (ELIDE), indicando i dati identificativi del fruitore e utilizzando la causale "CLOC".

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

È possibile anche procedere al versamento tramite strumenti di pagamento elettronico con addebito in c/c ovvero su carta di credito/debito, gestiti attraverso la modalità di pagamento "pagoPA" di Agid e accessibili esclusivamente dal servizio "Prestazioni Occasionali" del Portale dei Pagamenti Inps attraverso l'utilizzo delle credenziali personali dell'utilizzatore (PIN Inps, Carta Nazionale dei Servizi o SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale).

Per consentire l'accesso delle società sportive alle modalità di dichiarazione sopra descritte, la procedura informatica sarà implementata con apposita sezione denominata "Società sportive steward stadi", accessibile dal sito dell'Istituto (www.inps.it) all'interno del servizio "Prestazioni di lavoro occasionali e Libretto di famiglia".

Con successivo messaggio verranno rese note le modalità di accesso a detta sezione.

Per accedere alla predetta sezione le società sportive dovranno preliminarmente inviare a mezzo PEC alla Direzione centrale Entrate e recupero crediti un'apposita richiesta, corredata della documentazione idonea a dimostrare di rientrare nell'ambito di applicazione della legge n. 91/1981 e svolgere attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, e chiedere che gli importi versati vengano accreditati sul portafoglio elettronico relativo alle prestazioni delle "Società sportive steward stadi".

Si precisa che le società sportive ricorrono all'utilizzo della sezione della procedura informatica denominata "Società sportive steward stadi" limitatamente alle prestazioni rese dagli steward, rimanendo immutata la necessità di ricorrere al contratto di prestazione occasionale per l'attività svolta da eventuali ulteriori prestatori per finalità diverse rispetto alle attività indicate nel decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007.

4. Limiti economici per il prestatore - compensi percepibili

L'articolo 54-bis, comma 1, lettera c-bis), eleva da € 2.500 a € 5.000 il limite dei compensi che possono essere percepiti da ogni singolo prestatore di lavoro occasionale per prestazioni rese in favore del medesimo utilizzatore, limitatamente alle ipotesi di società sportive che assumono steward negli stadi.

Resta fermo il limite di cui al citato articolo 54-bis, comma 1, lettera a), pari ad € 5.000, relativo ai

compensi percepibili da ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori.

5. Limiti economici per l'utilizzatore - compensi erogabili alla totalità dei prestatori

Tenuto conto della ratio della norma, volta ad agevolare l'utilizzo delle prestazioni occasionali da parte delle società in questione, si ritiene che la disposizione di cui alla lettera c-bis) del comma 1 del citato articolo 54-bis abbia introdotto, per le società sportive di cui alla legge 23 marzo 1981, n. 91, uno specifico regime dei limiti economici applicato con riferimento alle attività di cui al decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007.

Ne discende che le società sportive in oggetto sono escluse dall'applicazione del limite di cui al comma 1, lettera b), pari a € 5.000, relativo ai compensi che possono essere erogati dal singolo utilizzatore alla totalità dei prestatori impiegati come steward.

6. Profili sanzionatori

Con riferimento ai profili sanzionatori, definiti nella circolare n. 107/2017 dell'Istituto (paragrafo 9) e nella circolare n. 5/2017 dell'INL, si ricorda che in via generale, ai sensi dell'articolo 54-bis, comma 20, del decreto-legge n. 50/2017, nel caso in cui vengano superati i limiti complessivi di cui al comma 1, lettera c), o comunque il limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, la prestazione lavorativa si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Alla luce di quanto chiarito dalla presente circolare, relativa alle prestazioni degli steward negli impianti sportivi, la conversione del rapporto di lavoro avverrà al superamento del limite di cui alla lettera c-bis) del comma 1, dell'articolo 54-bis citato, pari a € 5.000, oppure al superamento del limite di 625 ore nell'arco dello stesso anno civile, corrispondenti al rapporto tra il limite economico annuale e il compenso orario previsto per i prestatori del Libretto Famiglia.

Misure di conciliazione vita-lavoro: sgravio contributivo

Inps, circolare, 3/8/2018, n. 91

L'Inps, con circolare n. 91 del 3 agosto 2018, ha illustrato le modalità di attribuzione, a valere sulle risorse per l'anno 2018, dello sgravio contributivo previsto dal D.I. 12 settembre 2017, per i datori di lavoro che stipulino contratti collettivi aziendali contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori. Lo sgravio, in questa fase, spetta con riferimento ai contratti aziendali stipulati dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018. I datori di lavoro dovranno richiederlo in via telematica all'Inps entro il 15 settembre 2018. Non sono ammessi i datori a cui è già stato riconosciuto il medesimo sgravio per l'anno 2017.

Il testo della circolare n. 91/2018

Inps, circolare, 9 agosto 2018, n. 3

1. Premessa

Con la circolare n. 163 del 13 novembre 2017 – alla quale si rimanda per gli aspetti di carattere normativo – sono stati illustrati i contenuti del beneficio in favore del datore di lavoro che sottoscrive e deposita un contratto collettivo aziendale, anche in recepimento di contratti collettivi territoriali, che contempli istituti specifici di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori, migliorativi rispetto alle previsioni di legge, del Ccnl di riferimento o di precedenti contratti collettivi aziendali, riconosciuto dal decreto interministeriale 12 settembre 2017 (di seguito, per brevità, decreto interministeriale). La citata circolare ha fornito altresì le indicazioni per richiedere il beneficio e fruirne a valere sulle risorse per l'anno 2017. Portate a termine le operazioni per l'annualità 2017, con la presente circolare si illustrano le modalità operative che i datori di lavoro dovranno osservare per l'attribuzione e la fruizione del beneficio a valere sulle risorse per l'anno 2018. Si forniscono altresì delle precisazioni in ordine alle condizioni per accedere al beneficio e alle modalità di calcolo. Le risorse finanziarie disponibili per l'annualità 2018 sono pari a 54.600.000 euro.

2. Condizioni di accesso

Ai fini di una puntuale ricognizione dei requisiti, sia soggettivi che oggettivi, di accesso al beneficio si rimanda alla circolare esplicativa n. 163 del 13 novembre 2017.

L'introduzione, estensione o integrazione di misure di conciliazione vita-lavoro, individuate dal decreto interministeriale, deve risultare da un contratto collettivo aziendale, anche in recepimento di contratti territoriali.

Si puntualizza che in questa fase, relativa all'accesso alle risorse stanziato per l'anno 2018, il contratto collettivo aziendale deve essere sottoscritto e depositato dal 1° novembre 2017 al 31 agosto 2018.

Il deposito dei contratti avviene mediante le procedure telematiche messe a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali sul proprio sito internet istituzionale. L'avvenuto deposito del contratto è oggetto di controllo in sede di ammissione al beneficio.

Dal 17 ottobre 2017 è possibile indicare, all'atto del deposito on line, la finalità di decontribuzione per le misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Tuttavia i datori di lavoro che avessero provveduto al deposito telematico di un contratto aziendale ai fini della detassazione per i premi di risultato non devono effettuare un nuovo deposito per fruire dello sgravio oggetto della presente circolare, ove il contratto già depositato contenga misure di conciliazione pienamente conformi ai requisiti stabiliti dal decreto interministeriale.

3. Modalità di richiesta

I datori di lavoro - anche per il tramite degli intermediari autorizzati - devono inoltrare, in via telematica, apposita domanda all'Inps a decorrere dal giorno successivo alla pubblicazione della presente circolare ed entro e non oltre il 15 settembre 2018.

La domanda deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza on line "Conciliazione Vita-Lavoro 2018", all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet dell'Istituto www.inps.it.

Ciascun datore di lavoro, identificato dal codice fiscale, può presentare la domanda per una sola delle posizioni contributive attive presso l'Istituto. Si evidenzia che la posizione per cui viene presentata la domanda è quella che può fruire, in denuncia contributiva, dello sgravio all'esito delle risultanze della procedura di calcolo descritta nella circolare n. 163/2017, che tiene conto anche dei dati delle altre posizioni facenti capo al medesimo datore di lavoro; pertanto è opportuno che i datori di lavoro e gli intermediari autorizzati tengano in considerazione tale aspetto nell'individuare la posizione su cui presentare l'istanza.

Nel caso di datori che abbiano sia matricola, come datore di lavoro privato, sia posizione CIDA, come datore di lavoro agricolo, la domanda deve essere presentata sulla prima posizione contributiva. Il datore che abbia esclusivamente posizione CIDA deve presentare la domanda su tale posizione.

La domanda deve contenere i dati sottoelencati:

- a) i dati identificativi dell'azienda;
- b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale;
- c) la data di avvenuto deposito telematico del contratto di cui alla lett. b) presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente;
- d) il codice deposito contratto;
- e) le misure di conciliazione vita-lavoro previste nel contratto depositato;
- f) la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del decreto interministeriale 12 settembre 2017.

Per "codice deposito contratto" di cui alla lettera d) si intende il codice identificativo numerico formato da 17 cifre e ricevuto al momento del deposito telematico del contratto aziendale presso l'ITL. Nel modulo di domanda è presente anche una sezione "Note" in cui il richiedente può scrivere osservazioni o informazioni utili ai fini dell'istruttoria di ammissione.

4. Ammissione, calcolo e fruizione

Lo sgravio in esame è concedibile una sola volta per ciascun datore di lavoro nell'ambito del biennio preso in considerazione dal decreto interministeriale. Pertanto non è consentita la presentazione della domanda ai datori di lavoro a cui sia stato riconosciuto il beneficio a valere sulle risorse per l'anno 2017.

Scaduto il termine per l'invio dell'istanza, l'Inps procede alle seguenti operazioni:

- controlla il deposito del contratto aziendale, sulla base dei dati indicati nella domanda;
- procede al calcolo della misura del beneficio.

L'ammissione al beneficio avviene a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la presentazione delle istanze.

Nel caso di scarto della domanda per esito negativo nella verifica del deposito del contratto aziendale la procedura DiResCo emette un avviso e la domanda non è considerata nella fase di calcolo. Sui criteri e modalità di determinazione del beneficio si rimanda al paragrafo 4 della circolare n. 163/2017. Con riferimento al beneficio in argomento preme precisare che per le domande presentate per l'annualità 2018 la procedura di attribuzione tiene conto della forza aziendale e dell'imponibile dichiarati per l'anno 2017.

Ove si tratti di datore di lavoro senza matricole attive in alcun mese dell'anno oggetto di rilevazione, per aver sospeso l'attività in tale periodo o averla iniziata successivamente, viene utilizzato il dato di forza aziendale dell'anno in corso, cioè del 2018, dichiarato nelle denunce contributive re-

golarmente presentate alla data dell'operazione di calcolo. Parallelamente, al fine di fissare un tetto al beneficio di tali datori, come richiesto dalla normativa, in mancanza di dichiarazioni contributive per il 2017 il limite è correlato all'imponibile denunciato per il 2018 e desunto dalle dichiarazioni regolarmente presentate alla data dell'operazione di calcolo.

Questi parametri, secondo un principio di ragionevolezza, consentono di ammettere tali datori al beneficio e di riconoscere un beneficio in linea con i criteri di determinazione fissati dal decreto interministeriale.

A far data dal 16 ottobre 2018 l'Istituto informerà i datori di lavoro – esclusivamente in modalità telematica mediante comunicazione all'interno del medesimo modulo di istanza - dell'esito della domanda e dell'importo di sgravio eventualmente riconosciuto.

La fruizione dello sgravio è subordinata al rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, che impone ai datori di lavoro il possesso dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il Durc, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tal fine, il datore di lavoro potrà avvalersi del nuovo sistema di Dichiarazione Preventiva di Agevolazione (D.P.A.) di cui al messaggio n. 2648 del 2 luglio 2018, che prevede la possibilità per l'azienda di dichiarare, a partire dal mese in cui ne ha diritto e per tutto il periodo di permanenza del titolo medesimo, la volontà di usufruire delle agevolazioni.

Resta fermo che, in assenza della preventiva dichiarazione a cura dell'azienda interessata o del proprio intermediario, qualora a seguito dell'elaborazione del flusso Uniemens sia evidenziata la presenza di agevolazioni, il sistema D.P.A. attiverà l'interrogazione della procedura Durc On Line ai fini della verifica del requisito di cui al citato articolo 1, comma 1175.

4.1 Fruizione dell'incentivo per i datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens

Alle matricole ammesse al beneficio è attribuito da novembre 2018 il codice di autorizzazione "6J" ("datore di lavoro ammesso allo sgravio conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. 12 settembre 2017"). Il codice di autorizzazione sarà attribuito automaticamente alla posizione anagrafica aziendale dai sistemi informativi centrali contestualmente all'attribuzione dell'esito positivo all'istanza.

Per le domande presentate nel 2018 il conguaglio dello sgravio deve essere effettuato esclusivamente sulle denunce dei mesi di competenza novembre e dicembre 2018, su una o due mensilità. Nell'ipotesi in cui il saldo della denuncia risulti a credito dell'azienda il relativo importo può essere posto in compensazione con modello F24.

Per esporre nel flusso Uniemens le quote di sgravio spettanti, i datori di lavoro interessati valorizzeranno all'interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione "L902", avente il significato di "conguaglio sgravio per conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017 - annualità 2018"; nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

4.2 Fruizione dell'incentivo per i datori di lavoro agricoli (senza posizione Uniemens)

Alle aziende agricole assuntrici di manodopera senza posizione Uniemens ovvero che trasmettono i flussi contributivi esclusivamente a mezzo delle dichiarazioni periodiche Dmag/Unico, ammesse allo sgravio, è attribuito, a decorrere dal trentesimo giorno successivo alla data di scadenza della presentazione dell'istanza di concessione, il codice di autorizzazione "6J" ("datore di lavoro ammesso allo sgravio conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017").

Le modalità di accesso allo sgravio in argomento sono quelle già descritte al paragrafo 3) della presente circolare attraverso l'inoltro della domanda, esclusivamente per via telematica, avvalendosi dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente" il cui esito positivo darà luogo all'attribuzione contestuale ed automatizzata del codice di autorizzazione sulla posizione anagrafica aziendale agricola a cura dei sistemi informativi centrali dell'Istituto.

Ai fini della determinazione e dell'effettivo utilizzo dello sgravio l'importo autorizzato sarà, in sede delle operazioni di calcolo a cura dell'Istituto (c.d. tariffazione), portato automaticamente in detrazione dell'obbligazione contributiva dovuta alla prima scadenza utile; di tale operazione di compensazione sarà data informativa nel consueto modello di dettaglio del calcolo.

5. Istruzioni contabili

Ai fini della rilevazione contabile dello sgravio in oggetto si fa riferimento, per tutti gli aspetti, alle istruzioni impartite con la circolare n. 163/2017 con la quale è stata comunicata l'istituzione del conto GAW37240, nell'ambito della gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali –evidenza contabile GAW - Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive.

Tenendo in considerazione quanto riportato nelle istruzioni operative dei paragrafi precedenti, al conto citato verranno attribuite le somme esposte nel flusso Uniemens e riportate nel DM virtuale con il codice causale di nuova istituzione "L902" avente il significato di "conguaglio sgravio per conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. del 12 settembre 2017 – annualità 2018".

Gestione di NASpI e DIS-COLL spettanti a soggetti irreperibili e senza fissa dimora **Anpal, nota, 30/7/2018, n. 9616**

L'Anpal, con nota n. 9616 del 30 luglio 2018, ha chiarito che i Centri per l'impiego possono procedere alla sottoscrizione del patto di servizio personalizzato anche per i soggetti dichiarati irreperibili o senza fissa dimora, facendo riferimento all'indirizzo di domicilio dagli stessi obbligatoriamente comunicato in sede di rilascio della DID on line.

Il testo della nota n. 9616/2018

Anpal, nota, 30 luglio 2018, n. 9616

Oggetto: Irreperibili e senza fissa dimora. Prestazioni di disoccupazione NASpI e DIS-COLL.

In riferimento alla richiesta di chiarimenti in oggetto, inviata da codesto Istituto con nota prot. n. INPS.0064.16/07/2018.0026998, si rappresenta quanto segue.

La scrivente Agenzia, sentito anche il parere delle Regioni e Province Autonome in sede di Comitato Politiche Attive del 26 luglio 2018, ritiene che i Centri per l'impiego possano procedere alla sottoscrizione del patto di servizio personalizzato anche per i soggetti dichiarati irreperibili o senza fissa dimora, facendo riferimento all'indirizzo di domicilio dagli stessi obbligatoriamente comunicato in sede di rilascio della DID online. Nel patto di servizio sottoscritto, peraltro, le persone indicano l'indirizzo presso cui ricevere tutte le comunicazioni inerenti i rapporti con il Centro per l'impiego, unitamente all'impegno a comunicare qualsiasi variazione, pena la possibile applicazione di meccanismi di condizionalità.

Fa fede, pertanto, il requisito del domicilio, che costituisce, peraltro, anche il requisito per l'individuazione del centro per l'impiego territorialmente competente per le domande di NASpI.

Si suggerisce, da ultimo, laddove all'Istituto sia già nota l'informazione di irreperibilità, di rappresentare all'interessato tale circostanza, specificando che farà fede l'indirizzo di domicilio dallo stesso obbligatoriamente indicato, anche ai fini del pagamento della prestazione, nonché della possibile attivazione dei meccanismi di condizionalità.

Conversione Decreto Dignità: le novità per i contratti a tempo determinato

La L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. n. 186 dell'11 agosto 2018, di conversione del D.L. 87/2018, ha apportato ulteriori modifiche al decreto stesso. In particolare, la legge ha introdotto uno specifico regime transitorio, di cui si dirà diffusamente più oltre, per l'applicazione della nuova disciplina al contratto a tempo determinato. A seguito di tali ulteriori modifiche si fornisce, qui di seguito, un'indicazione schematica dello stato dell'arte della norma che regola il contratto a termine, con indicazione della precedente disposizione.

Durata e proroghe

La nuova durata del contratto a tempo determinato viene ridotta complessivamente a 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, rispetto al precedente limite di 36 mesi. Occorre, però, specificare che soltanto i primi 12 mesi di durata risultano "liberi", in quanto al superamento di tale limite, e comunque entro i 24 mesi totali, sarà necessaria la presenza di specifiche causali. Come vedremo più oltre, la normativa risulta differente nel caso dei rinnovi.

Resta valida la possibilità di stipulare un contratto a termine di ulteriori 12 mesi (dopo i 24 totali), a mezzo di apposita procedura presso l'ITL.

Il numero delle proroghe contrattuali, disponibili alle parti, si riduce da 5 (precedente normativa) a 4.

Le causali

Secondo la nuova disciplina, dopo i primi 12 mesi di durata contrattuale, per i quali non è necessaria l'indicazione di alcune causale (N.B. la norma precedente consentiva una durata di 36 mesi senza motivazione), l'ulteriore durata del contratto (tra i 12 e i 24 mesi) dovrà essere assistita dalla presenza di una delle seguenti causali:

- esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

Su tale punto occorre poi fare una differenziazione per i distinti casi di rinnovo (scadenza del contratto e stipula di uno nuovo dopo lo stacco, richiesto dalla normativa, di 10 o 20 giorni) e di proroga contrattuale (prolungamento della durata e degli effetti, del contratto). L'apposizione delle causali al contratto dovrà avvenire subito al primo rinnovo, indipendentemente dal fatto che il contratto originario abbia o meno superato i 12 mesi. In caso di proroga, al contrario, le causali saranno necessarie solo nel caso di superamento dei 12 mesi totali di rapporto.

Costo contributivo

In termini di costo aziendale, le novità normative introducono un aumento collegato esclusivamente ai rinnovi, restandone escluse le eventuali proroghe. Viene infatti stabilito che, in occasione dei citati rinnovi, al consueto contributo dell'1,40% debba aggiungersi un ulteriore 0,50%, per ciascun rinnovo.

I termini di impugnazione

Nella precedente normativa era concesso al lavoratore un termine per l'impugnazione fino a 120 giorni (termine di decadenza); la nuova normativa estende quest'ultimo termine a 180 giorni.

Applicabilità temporale delle novità e periodo transitorio

Come detto in premessa, la Legge di conversione ha previsto una sorta di periodo transitorio per l'applicazione delle nuove disposizioni. Nello specifico, l'emendamento introdotto recita: *"le disposizioni di cui al comma 1 si applicano ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto (14 luglio), nonché ai rinnovi e alle proroghe contrattuali successivi al 31 ottobre 2018"*.

Tale novità ha destato perplessità interpretative in ordine al regime applicabile ai contratti a termine e alle loro evoluzioni in relazione al momento di loro stipula/esecuzione. Sarebbero auspicabili chiarimenti ufficiali e celeri sul tema.

Non applicabilità delle nuove disposizioni

Le suddette disposizioni non risultano applicabili ai contratti stagionali per quanto concerne, nei casi di proroga e rinnovo, le nuove causali introdotte. Tali tipologie, si ricorda, sono comunque esenti anche dalla limitazione temporale massima, dalla limitazione quantitativa del numero dei contratti in essere e dagli stacchi contrattuali.

Tutte le novità legislative sopra esposte non sono applicabili ai contratti a termine stipulati dalle P.A..

Conversione Decreto Dignità: le modifiche per prestazioni occasionali e Libretto famiglia

La L. 96/2018, pubblicata sulla G.U. 186/2018, di conversione del D.L. 87/2018, ha apportato modifiche al contratto di prestazione occasionale e al Libretto famiglia. Più precisamente, la legge di conversione ha ampliato l'utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale per aziende del turismo e ha fornito alcune precisazioni per gli imprenditori agricoli, oltre a fornire precisazioni per gli utilizzatori.

Aziende alberghiere e strutture ricettive del turismo

Il contratto di prestazione occasionale, nei consueti limiti di importo (per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, per massimo 5.000 euro), può, dal 12 agosto 2018, essere utilizzato dalle aziende alberghiere e le strutture ricettive che operano nel settore del turismo che occupano fino a un massimo di 8 lavoratori (per le altre aziende il massimo è 5), per le attività lavorative rese da:

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

È utile ricordare che i compensi erogati ai soggetti di cui sopra sono computabili, per determinare il limite massimo di utilizzo da parte dell'utilizzatore, in misura pari al 75% del loro importo. La L. 96/2018 ha, però, precisato che i prestatori di lavoro che si trovano nella condizione di cui sopra devono autocertificare il loro status all'atto della registrazione nella piattaforma telematica Inps. Ai fini dell'attivazione del contratto di prestazione occasionale, gli utilizzatori devono versare preventivamente le somme utilizzabili per compensare le prestazioni direttamente, oppure, e qui sta la novità, per il tramite di un intermediario abilitato (consulente del lavoro, dottore commercialista oppure avvocato). Come è noto, l'utilizzatore è tenuto a trasmettere, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma telematica Inps ovvero avvalendosi dei servizi di Contact Center messi a disposizione dell'Inps, una dichiarazione contenente, tra le altre, la data e l'ora di inizio della prestazione lavorativa.

La legge di conversione ha precisato che, nel caso in cui l'utilizzatore sia azienda alberghiera o struttura ricettiva del turismo, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto debba essere riferito a un arco temporale non superiore a 10 giorni.

Imprenditori agricoli

La L. 96/2018, in vigore dal 12 agosto 2018, interviene anche sulle prestazioni occasionali rese a favore degli imprenditori agricoli. Viene stabilito che i prestatori di lavoro, oltre ad autocertificare la loro condizione di titolare di pensione, disoccupazione, iscrizione a un ciclo di studi o percettori di forme integrative del salario (al pari di quanto già visto per le aziende del turismo) devono autocertificare nella piattaforma informatica di non essere stati iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. Sempre per il settore agricolo si dispone che le 4 ore continuative di prestazione non sono da riferirsi, come per tutti gli altri settori, alla giornata lavorativa, ma a un arco temporale non superiore a 10 giorni. In ultimo, la legge disciplina la sanzione connessa al superamento del limite di durata di utilizzo della prestazione occasionale. Infatti, qualora l'imprenditore agricolo superi i limiti, ma ciò sia derivato dalle informazioni incomplete o non veritiere con-

tenute nelle autocertificazioni rese nella piattaforma informatica da parte dei prestatori, non sarà applicabile la sanzione della trasformazione a tempo pieno e indeterminato del rapporto di lavoro.

Nuova modalità di pagamento del compenso

A richiesta del prestatore, espressa all'atto della registrazione nella piattaforma informatica Inps, invece che il bonifico bancario, il pagamento del compenso al prestatore può essere effettuato, decorsi 15 giorni dal momento in cui la dichiarazione relativa alla prestazione lavorativa inserita nella procedura informativa è divenuta irrevocabile, tramite qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emesso dalla piattaforma informatica Inps, stampato dall'utilizzatore e consegnato al prestatore, che identifica le parti, il luogo, la durata della prestazione e l'importo del corrispettivo. Gli oneri del pagamento del compenso riferiti a tale modalità sono a carico del prestatore.

Permessi e congedi per assistenza disabili

Con il messaggio n. 3114/2018, in seguito a richieste di chiarimenti, l'Inps ha diffuso precisazioni sulle modalità di fruizione dei benefici in argomento, relativamente ai casi di particolari modalità organizzative dell'orario di lavoro.

Turni di lavoro su 2 giorni e/o in festivo

Intendendosi per "lavoro a turni" ogni forma di organizzazione dell'orario di lavoro, diversa dal normale "lavoro giornaliero", in cui l'orario operativo dell'azienda può andare a coprire l'intero arco delle 24 ore e la totalità dei giorni settimanali, tale modalità organizzativa può comprendere anche il lavoro notturno e il lavoro prestato durante le giornate festive (compresa la domenica). L'articolo 33, comma 3, L. 104/1992, prevede la fruizione dei permessi mensili retribuiti "a giornata", indipendentemente, cioè, dall'articolazione della prestazione lavorativa nell'arco delle 24 ore o della settimana e dal numero di ore che il dipendente avrebbe dovuto concretamente effettuare nel giorno di interesse, con la conseguenza che il beneficio può essere fruito anche in corrispondenza di un turno di lavoro da effettuare nella giornata di domenica. Lo stesso principio si applica anche al lavoro notturno perché, sebbene si svolga a cavallo di 2 giorni solari, la prestazione resta riferita a un unico turno di lavoro in cui si articola l'organizzazione, con la conseguenza che il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato pari a un solo giorno di permesso anche nel caso in cui si articoli a cavallo di 2 giorni solari. L'eventuale riproporzionamento orario dei giorni di permesso dovrà essere applicato solo in caso di fruizione a ore del beneficio in argomento, applicando l'algoritmo di calcolo di cui al messaggio Inps n. 16866/2007:

$$\frac{\text{orario di lavoro medio settimanale}}{\text{numero medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali}} \times 3 = \text{ore mensili fruibili}$$

Riproporzionamento dei permessi in caso di part-time

L'attuale normativa prevede che:

- il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa;
- è possibile pattuire, nell'ambito dei contratti di lavoro part-time, specifiche clausole elastiche, rendendo più flessibile la collocazione temporale e la durata della prestazione lavorativa.

L'Inps ha fornito la formula di calcolo da applicare ai fini del riproporzionamento dei 3 giorni di permesso mensile ai casi di part-time verticale e part-time misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese:

$$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile a tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)} = \text{ore mensili fruibili}$$

con arrotondamento all'unità inferiore o a quella superiore a seconda che la frazione sia fino allo 0,50 o superiore.

Esempio 1

Lavoratore con orario medio settimanale pari a 18 ore in azienda, con orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 38 ore:

$$(18/38) \times 3 = 1,42$$

che arrotondato all'unità inferiore, in quanto frazione inferiore allo 0,50, dà diritto a 1 giorno di

permesso mensile.

Esempio 2

Lavoratore con orario medio settimanale pari a 22 ore in azienda, con orario di lavoro medio settimanale a tempo pieno pari a 40 ore:

$$(22/40) \times 3 = 1,65$$

che arrotondato all'unità superiore, in quanto frazione superiore allo 0,50, dà diritto a 2 giorni di permesso mensili.

I 3 giorni di permesso non andranno riproporzionati, invece, in caso di part-time orizzontale. Si ribadisce che il riproporzionamento andrà effettuato solo in caso di part-time verticale e part-time misto con attività lavorativa limitata ad alcuni giorni del mese, ma non per i mesi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro part-time, è previsto lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno.

Frazionabilità in ore dei permessi in caso di part-time

Il riproporzionamento orario dei giorni di permesso deve essere effettuato solo se il beneficio sia utilizzato, anche solo parzialmente, in ore. In caso di rapporto di lavoro a tempo pieno, rimane confermata la formula già indicata nel messaggio n. 16866/2007. In caso di part-time (orizzontale, verticale o misto) ai fini della quantificazione del massimale orario mensile dei permessi, si deve utilizzare la seguente formula:

$\frac{\text{orario medio settimanale teoricamente eseguibile dal lavoratore part-time}}{\text{orario medio dei giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per il tempo pieno}} \times 3 \text{ (giorni di permesso teorici)} = \text{ore mensili fruibili}$
--

Esempio 3

Rapporto part-time con orario medio settimanale di 18 ore e una media di 3 giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per un lavoratore a tempo pieno dello stesso settore:

$$(18/3) \times 3 = 18 \text{ ore mensili di permessi}$$

in corrispondenza di qualsiasi tipologia di part-time.

Esempio 4

Rapporto part-time con orario medio settimanale di 22 ore e una media di 5 giorni (o turni) lavorativi settimanali previsti per un lavoratore a tempo pieno dello stesso settore:

$$(22/5) \times 3 = 13,2, \text{ pari a 13 ore e 12 minuti mensili di permessi}$$

in corrispondenza di qualsiasi tipologia di part-time.

Cumulo fra congedo straordinario e permessi

È possibile cumulare nello stesso mese, purché in giornate diverse, i periodi di congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.Lgs 151/2001 con i permessi ex articolo 33, L. 104/1992 ed ex articolo 33, comma 1, D.Lgs. 151/2001 (3 giorni di permesso mensili, prolungamento del congedo parentale e ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale). L'Inps ha precisato che i periodi di congedo straordinario possono essere cumulati con i permessi previsti dall'articolo 33, L. 104/1992, senza necessità di ripresa dell'attività lavorativa tra la fruizione delle 2 tipologie di benefici, anche a capienza di mesi interi e indipendentemente dalla durata del congedo straordinario. La fruizione dei benefici dei 3 giorni di permesso mensili, del prolungamento del congedo parentale e delle ore di riposo alternative al prolungamento del congedo parentale stesso deve, invece, intendersi alternativa e non cumulativa nell'arco del mese.

Inps, messaggio, 7/8/2018, n. 3114

Rinnovi contrattuali luglio 2018

Turismo Confesercenti – Accordo 18 luglio 2018

In data 18 luglio 2018 Fiepet, Fiba, Assohotel, Assocamping, Assoviaggi, con Assoturismo-Confesercenti e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs hanno sottoscritto 3 distinti verbali per il rinnovo del Ccnl Turismo sottoscritto il 4 marzo 2010. Vediamo le principali novità per il settore pubblici esercizi ristorazione collettiva e commerciale, stabilimenti balneari e alberghi diurni e turismo in materia di contrattazione di secondo livello e contratti temporanei.

Contrattazione di secondo livello

Le parti concordano di istituire un premio di risultato destinato ai lavoratori dipendenti da aziende che non rientrano nel campo di applicazione di un accordo integrativo aziendale o territoriale sottoscritto dopo il 1° luglio 1993 da aziende o Associazioni aderenti alle parti stipulanti il presente contratto.

Per la pratica attuazione di quanto previsto all'articolo precedente sono stanziati i seguenti importi lordi massimi:

- livello A, B: € 296,00;
- livello 1°, 2°, 3°: € 251,00;
- livello 4°, 5°: € 222,00;
- livello 6°S, 6°, 7°: € 178,00.

L'erogazione del premio sarà connessa al raggiungimento degli obiettivi che saranno definiti con accordo integrativo, aziendale o territoriale.

Il premio sarà erogato alle scadenze stabilite nei contratti integrativi.

Il premio compete ai lavoratori qualificati in forza nel mese precedente la scadenza stabilita nei sopraindicati contratti, e che risultino iscritti nel LUL (Libro unico del lavoro) da almeno sei mesi. L'azienda calcolerà l'importo spettante in proporzione alle giornate di effettiva prestazione lavorativa prestate alle proprie dipendenze nell'anno precedente.

Per i lavoratori a tempo parziale, l'ammontare del premio sarà calcolato in proporzione all'entità della prestazione lavorativa.

Il premio non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, in quanto le parti ne hanno definito l'ammontare in senso onnicomprensivo, tenendo conto di qualsiasi incidenza, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.

Il premio è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal presente Ccnl, che venga riconosciuto successivamente al 1° gennaio 2018. Non sono assorbibili gli elementi salariali in cifra fissa previsti da accordi collettivi stipulati prima del 1° luglio 1993.

L'accordo integrativo individua i casi in cui, in presenza di situazioni di difficoltà economico produttiva che possano comportare il ricorso ad ammortizzatori sociali o comunque determinino risultati che si discostino negativamente dai valori raggiunti dal territorio di riferimento, l'azienda non sarà tenuta all'erogazione del premio.

Qualora, nonostante la presentazione di una piattaforma integrativa ai sensi dei precedenti articoli, non venga definito un accordo sul premio di risultato entro il 31 ottobre 2020, il datore di lavoro erogherà, con la retribuzione del mese di novembre 2021, i seguenti importi:

- livello A, B: € 186,00;
- livello 1°, 2°, 3°: € 158,00;
- livello 4°, 5°: € 140,00;
- livello 6°S, 6°, 7°: € 112,00.

Contrattazione collettiva

Lavoro a tempo determinato

Limiti quantitativi

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 essere ampliato dalla contrattazione integrativa, aziendale e/o territoriale. Al medesimo livello contrattuale possono essere definiti percorsi di stabilizzazione.

La base di computo è costituita dai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato e con contratto di apprendistato in forza al momento dell'assunzione.

Le frazioni di unità si computano per intero. I limiti previsti dal presente articolo non si applicano alle aziende di stagione nonché ai contratti a termine stipulati a fronte delle ipotesi indicate agli articoli 80, 81, 82, 83 e 84 del presente contratto.

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 decreto del D.P.R. 1525/1963, come modificato dal D.P.R. 378/1995.

Intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno

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 le intensificazioni dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, quali:

- periodi connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- periodi connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- periodi interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- periodi di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Nell'ambito delle informazioni rese ai sensi dell'articolo 85, sarà conferita una specifica evidenza ai contratti di cui al presente articolo.

Diritto di precedenza

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa con contratto a tempo determinato nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Il diritto di cui al comma precedente si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro a mezzo comunicazione scritta da recapitarsi entro tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso.

La eventuale rinuncia da parte del lavoratore dovrà essere comunicata per iscritto in tempo utile per consentire all'azienda di provvedere alla conseguenti esigenze e comunque non oltre i trenta giorni successivi alla suddetta comunicazione, salvo comprovato impedimento.

Il diritto di precedenza non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia

e ai lavoratori che siano stati licenziati dalla stessa azienda per giusta causa. La contrattazione integrativa può individuare ulteriori casi di non applicazione.

Disciplina della successione dei contratti

La disciplina sulla successione dei contratti a tempo determinato di cui all'articolo 19, comma 2, D.Lgs. 81/2015, non trova applicazione:

- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 82 e 83, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 86;
- nell'ipotesi in cui il successivo contratto sia stipulato per ragioni di carattere sostitutivo di cui all'articolo 81;
- nell'ipotesi di cui all'articolo 80;
- in ogni altro caso individuato dalla contrattazione di secondo livello;
- nei confronti dei contratti di lavoro riconducibili alla stagionalità in senso ampio, quali i contratti a termine stipulati ai sensi degli articoli 82 e 83 del presente contratto, per i quali si conferma il diritto di precedenza ai sensi dell'articolo 86;
- in relazione alla precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato di cui al comma 1 dell'articolo 24, D.Lgs. 81/2015, considerata l'esigenza di favorire la stabilizzazione dei lavoratori stagionali e la salvaguardia del patrimonio di professionalità, le aziende terranno prioritariamente conto delle richieste presentate dai lavoratori che abbiano prestato servizio nelle ipotesi di cui agli articoli 82 e 83 del presente contratto.

Somministrazione di lavoro

In ciascuna unità produttiva, il numero dei lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo determinato sarà contenuto entro il 10% dei lavoratori dipendenti, con un minimo di 3 lavoratori somministrati.

Il ricorso al contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato è sempre consentito nei casi di sostituzione di lavoratori assenti e in occasione di eventi fieristici e similari per i quali non si applica il limite previsto al comma precedente. La base di computo è costituita dai lavoratori occupati all'atto dell'attivazione dei singoli rapporti di cui al presente articolo. Sono compresi in tale insieme i lavoratori assunti a tempo indeterminato e gli apprendisti.

Per le aziende di stagione, attesa la loro particolarità, sono compresi anche i lavoratori assunti a tempo determinato. Le frazioni di unità si computano per intero.

La stipula di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato di durata superiore ad un mese è subordinata alla preventiva verifica della disponibilità dei lavoratori con la stessa qualifica che abbiano manifestato la volontà di esercitare il diritto di precedenza ai sensi del presente contratto.

Principali scadenze del mese di ottobre

venerdì 5 ottobre

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa Fonchim.

mercoledì 10 ottobre

Fondi dirigenti del commercio – Versamento

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

Contributi Inps – Datori di lavoro domestico

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

martedì 16 ottobre

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

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

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

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

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta

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

Contributi Inps – Gestione separata

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

Contributi Inps – Pescatori autonomi

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

Contributi Inps – Datori di lavoro

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

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

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

Contributi Inpgi – Versamento

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

Contributi Casagit – Versamento

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

sabato 20 ottobre

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento

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

Previndapi – Versamento

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

giovedì 25 ottobre

Contributi Enpaia – Versamento

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

mercoledì 31 ottobre

UniEmens – Invio telematico

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

770/2018 – Invio telematico

Termine per la trasmissione per via telematica, direttamente o tramite un intermediario della dichiarazione Mod. 770/2018 deve essere presentata esclusivamente



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.