

**L** review



# TeamSystem Labour review

| n. 260

In collaborazione con

 Euroconference

 TeamSystem®

# Perché rendere cartaceo ciò che nasce digitale?

Da oggi c'è **TeamSystem Digital Sign**, la soluzione per firmare elettronicamente i documenti, in piena conformità con le norme eIDAS e in completa sicurezza (Banking Security Level).

Gestisce la **firma qualificata** per documenti come bilanci e contratti e la **firma avanzata** per le dichiarazioni. È prevista inoltre la **firma automatica** qualificata per sottoscrivere documenti come il LUL e la **firma grafometrica**.

TeamSystem Digital Sign è integrata con TeamSystem Studio per l'invio in sottoscrizione dei documenti elaborati dal gestionale di Studio.

Per maggiori informazioni:

[www.teamsystem.com/digital-sign](http://www.teamsystem.com/digital-sign)

<b>Osservatorio del lavoro</b>	<b>2</b>
<b>Normativa e prassi in evidenza</b>	
Contratto di espansione: indicazioni operative per il 2019 e il 2020	<b>9</b>
Contratti stagionali nel settore radiotelevisivo: chiarimenti ministeriali	<b>17</b>
<b>Schede operative</b>	
Tutela del lavoro e risoluzione di crisi aziendali	<b>19</b>
Compatibilità di cariche sociali e lavoro subordinato nelle società di capitali	<b>21</b>
Incremento del contributo addizionale NASpI a valere sui rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato	<b>23</b>
<b>Contrattazione collettiva</b>	
Rinnovi contrattuali settembre 2019	<b>26</b>
<b>Scadenzario</b>	
Principali scadenze del mese di novembre	<b>27</b>

## Rapporto di lavoro

### **Incompatibilità tra professione di commercialista e direttore generale di società commerciale**

Il Cndcec, con il Pronto Ordini n. 116 del 16 settembre 2019, ha chiarito che per verificare la compatibilità della professione di un iscritto all'Ordine con l'esercizio della carica di direttore generale di società commerciale, è necessario analizzare nel concreto il contratto di lavoro, poiché tale carica non figura come esercizio di attività di impresa per proprio conto.

In generale, ai fini dell'accertamento dell'eventuale sussistenza di un'ipotesi di incompatibilità, occorre verificare se vi sia esercizio di attività d'impresa intesa come gestione effettuata ai soli fini imprenditoriali per soddisfare un interesse commerciale proprio e, accertato che tale ipotesi non si configura, verificare se tale carica dia luogo a altre forme di incompatibilità ai sensi dell'articolo 4, D.Lgs. 139/2005.

**Cndcec, Pronto Ordini, 16/9/2019, n. 116**

### **Whistleblowing: comminata la prima sanzione**

L'Anac, con delibera n. 782 del 4 settembre 2019, ha irrogato una sanzione di 5.000 euro al responsabile di provvedimenti ritorsivi attuati nei confronti di un whistleblower. Si tratta della prima multa comminata dall'Anac da quando è stata approvata la L. 179/2017, che tutela da misure discriminatorie chi segnala illeciti sul luogo di lavoro.

Nel caso di specie, il whistleblower, operante in un Comune campano, aveva denunciato per abuso d'ufficio e omissione di atti d'ufficio i componenti dell'Ufficio procedimenti disciplinari, di cui lui stesso faceva parte. Nelle settimane successive alla denuncia sporta presso l'Autorità giudiziaria, il dirigente era stato sospeso dal servizio per 10 giorni e in seguito per altri 12 giorni, in entrambi i casi con la contestuale privazione della retribuzione.

L'Anac ha ritenuto pretestuose e ritorsive le motivazioni alla base delle contestazioni, sanzionando il firmatario dei provvedimenti.

**Anac, delibera, 4/9/2019, n. 782**

### **Rimborso della sanzione amministrativa con decreto penale di condanna**

L'INL, con nota n. 8119 del 17 settembre 2019, ha escluso che la sanzione penale, determinata all'esito del giudizio di responsabilità, possa essere compensata con la somma tardivamente corrisposta in via amministrativa, residuando il solo diritto di ripetizione di questa, ma non la possibilità di incidere sulla consistenza legale dell'altra: il pagamento tardivo non comporta, infatti, l'estinzione del reato.

Nel caso oggetto di interpello, pertanto, l'INL ritiene rimborsabile al contravventore la somma di 7.806 euro versata oltre i termini previsti dall'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 758/1994, cui è seguito decreto penale di condanna alla pena dell'ammenda di 1.000 euro.

**INL, nota, 17/9/2019, n. 8119**

### **Contratto a termine assistito: quando è possibile un'ulteriore stipula**

L'INL, con nota n. 8120 del 17 settembre 2019, ha chiarito che, qualora sia presentata richiesta di stipula, presso i propri uffici territoriali, di un nuovo contratto a tempo determinato, ai sensi dell'articolo 19, comma 3, D.Lgs. 81/2015, che non indichi le causali o non sia rispettoso del termine dilatorio di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, non è possibile procedere alla stipula assistita. Pertanto, sebbene l'intervento dell'Ispettorato del lavoro non comporti effetti "certificativi" in ordine all'effettiva sussistenza della causale, limitandosi alla verifica della completezza e correttezza formale del contenuto del contratto e alla genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, non appare ammissibile il ricorso alla procedura laddove la causale

manchi del tutto, in contrasto con quanto disposto da norme imperative. Allo stesso modo, l'INL non ritiene possibile procedere alla stipula assistita di un ulteriore contratto a tempo determinato in violazione dei termini dilatori di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

**INL, nota, 17/9/2019, n. 8120**

## **Comunicazioni obbligatorie: nuovi standard tecnici dal 5 novembre**

L'Anpal, con D.D. 394 del 16 settembre 2019, ha reso disponibili gli aggiornamenti agli standard tecnici delle Comunicazioni obbligatorie, che entreranno in vigore alle ore 16.00 del 5 novembre 2019.

**Anpal, D.D., 16/9/2019, n. 394**

## **Installazione, manutenzione e gestione impianti: fissato il costo del lavoro 2019**

Il Ministero del lavoro ha pubblicato il D.D. 56 del 12 settembre 2019, concernente la determinazione del costo medio orario del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti attività di installazione, manutenzione e gestione impianti, cui si applica il Ccnl 26 novembre 2016, con decorrenza dal mese di giugno 2019.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, D.D., 12/9/2019, n. 56**

## **Autorizzazione all'impiego di minori dello spettacolo: chiarimenti INL**

L'INL, con nota n. 7966 dell'11 settembre 2019, ha fornito importanti chiarimenti relativi all'autorizzazione per impiego di minori dello spettacolo ex articolo 4, L. 977/1967, in assenza di un rapporto di lavoro. L'INL ritiene che l'autorizzazione debba essere rilasciata dall'ITL nella sola ipotesi in cui sussista un rapporto di lavoro, in conformità con il disposto della norma.

Si segnala che anche il regolamento di cui al Decreto 218/2006, che disciplina l'impiego di minori di 14 anni in programmi televisivi, sebbene trovi applicazione anche al di fuori di un rapporto di lavoro, nel rinviare espressamente alla disciplina contemplata dalla L. 977/1967, fa espresso riferimento alle sole ipotesi di "impiego lavorativo del minore di anni quattordici".

**INL, nota, 11/9/2019, n. 7966**

## **In G.U. le Linee guida per la valutazione dell'impatto sociale nel Terzo settore**

È stato pubblicato sulla G.U. n. 214 del 12 settembre 2019, il D.M. 23 luglio 2019, in materia di "Linee guida per la realizzazione di sistemi di valutazione dell'impatto sociale delle attività svolte dagli enti del Terzo settore".

La valutazione dell'impatto sociale degli enti di Terzo settore ha per oggetto gli effetti conseguiti dalle attività di interesse generale da essi svolte (come individuate, rispettivamente all'articolo 5, comma 1, D.Lgs. 117/2017 e, per le imprese sociali, all'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 112/2017): la finalità delle linee guida è quella di definire criteri e metodologie condivisi secondo i quali gli enti del Terzo settore possono condurre valutazioni di impatto sociale, sulla base di dati oggettivi e verificabili, relative ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e rendere disponibili agli stakeholders informazioni sistematiche sugli effetti delle attività realizzate.

**D.M. 23/7/2019, G.U., 12/9/2019, n. 214**

## **Tfr: indice di rivalutazione di agosto 2019**

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2018, per il mese di agosto 2019 è pari a 1,808031. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di agosto è pari a 103,2.

**Istat, comunicato stampa, 16/9/2019**

## Contributi e fisco

### **Domestici: pagamento contributi III trimestre**

L'Inps, con notizia del 1° ottobre 2019, ha comunicato che dal 1° al 10 ottobre 2019 è possibile pagare i contributi relativi al III trimestre 2019 per i lavoratori domestici, mediante una delle seguenti modalità:

- direttamente on line tramite il portale dei pagamenti, con la modalità on line pagoPA, con carta di credito, carta di debito oppure conto corrente bancario;
- rivolgendosi ai soggetti aderenti al circuito "Reti Amiche";
- utilizzando il bollettino Mav (Pagamento Mediante Avviso) inviato dall'Inps;
- utilizzando l'avviso di pagamento pagoPA generato on line tramite il portale dei pagamenti all'interno della sezione lavoratori domestici.

**Inps, notizia, 1/10/2019**

### **Sisma centro Italia: codici tributo per investimento in Comuni colpiti**

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 83/E del 27 settembre 2019, ha istituito i codici tributo per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, del credito d'imposta per gli investimenti nei Comuni colpiti dagli eventi sismici a far data dal 24 agosto 2016, di cui all'articolo 18-quater, D.L. 8/2017, e del credito d'imposta per gli investimenti nelle Zone economiche speciali (Zes), di cui all'articolo 5, D.L. 91/2017:

- "6905" denominato "Credito d'imposta investimenti sisma centro Italia - articolo 18-quater, comma 1, decreto-legge 9 febbraio 2017, n. 8";
- "6906" denominato "Credito d'imposta investimenti ZES - articolo 5, comma 2, decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91".

**Agenzia delle entrate, risoluzione, 27/9/2019, n. 83/E**

### **Assunzione lavoratori disabili: incentivo rifinanziato per l'anno 2019**

Il Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero per la famiglia e il Mef, ha emanato il D.I. 3 luglio 2019, che rifinanzia, per l'anno 2019, l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili, previsto dall'articolo 13, commi 1 e 1-bis, L. 68/1999.

**D.I. 3/7/2019**

### **Voucher per consulenza in innovazione: modalità e termini di presentazione istanze**

Il Mise, con D.D. 25 settembre 2019, ha disciplinato modalità, termini per la presentazione delle domande e procedure di concessione ed erogazione delle agevolazioni in forma di voucher a favore delle PMI e delle reti per l'acquisito di consulenze specialistiche in materia di processi di trasformazione tecnologica e digitale, nonché di ammodernamento degli assetti gestionali e organizzativi dell'impresa, compreso l'accesso ai mercati finanziari e dei capitali.

L'iter di presentazione delle domande di agevolazione è articolato nelle seguenti fasi:

- verifica preliminare del possesso dei requisiti di accesso alla procedura informatica, a partire dalle ore 10 del 31 ottobre 2019;
- compilazione della domanda di accesso alle agevolazioni, a partire dalle ore 10 del 7 novembre 2019 e fino alle ore 17 del 26 novembre 2019;
- invio della domanda di accesso alle agevolazioni, a partire dalle ore 10 del 3 dicembre 2019.

**Mise, D.D., 25/9/2019**

## **Contributo NASpI maggiorato: termine di versamento prorogato a ottobre**

L'Inps, con messaggio n. 3447 del 24 settembre 2019, ha comunicato che il termine di esposizione del contributo NASpI maggiorato, relativo al periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. 87/2018) e agosto 2019, è prorogato al mese di ottobre 2019. Pertanto, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre o in quello di competenza ottobre 2019, provvederanno ad esporre, per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative descritte nella circolare n. 121/2019, i valori complessivi relativi a ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.

**Inps, messaggio, 24/9/2019, n. 3447**

## **Premi assicurativi 2019: aggiornati i limiti di retribuzione imponibile**

L'Inail, con circolare n. 25 del 23 settembre 2019, in base al decreto del Ministro del lavoro 951/2019, che ha rivalutato le prestazioni economiche erogate dall'Istituto nel settore industriale con decorrenza 1° luglio 2019 e stabilito gli importi del minimale e del massimale di rendita nelle misure di 16.554,30 euro e di 30.743,70 euro, ha aggiornato i limiti di retribuzione imponibile per il calcolo dei premi assicurativi, da variare secondo la rivalutazione delle rendite, riportati nella circolare Inail n. 11/2019.

**Inail, circolare, 23/9/2019, n. 25**

## **Fondo di previdenza del clero: adeguato il contributo dello Stato**

È stato pubblicato sulla G.U. 223 del 23 settembre 2019 il decreto 26 luglio 2019 del Ministero del lavoro, di adeguamento del contributo annuo dello Stato, in favore del Fondo di previdenza del clero e dei ministri di culto delle confessioni religiose diverse dalla cattolica, relativo all'anno 2018.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto, 26/7/2019, G.U. 23/9/2019, n. 223**

## **Contribuzione dovuta: precisazioni sulla prescrizione**

L'Inps, con circolare n. 124 del 20 settembre 2019, tenuto conto dell'orientamento espresso dalla giurisprudenza della Corte di Cassazione in tema di prescrizione del contributo dovuto dai datori di lavoro in forza di quanto disposto dall'articolo 5, comma 4, L. 223/91, ha fornito le istruzioni per la gestione del credito dell'Istituto.

**Inps, circolare, 20/9/2019, n. 124**

## **Gestione agricoltura: emissione avvisi bonari**

L'Inps, con messaggio n. 3398 del 20 settembre 2019, ha comunicato l'inizio delle elaborazioni per l'emissione degli avvisi bonari relativi alla Gestione agricoltura per i datori di lavoro agricolo e gli autonomi in agricoltura.

Gli avvisi bonari saranno a disposizione del contribuente e del suo delegato nella sezione "Recupero Crediti" > "Avvisi Bonari", all'interno del "Cassetto Previdenziale Autonomi in Agricoltura" per i coltivatori diretti, i coloni e mezzadri e gli imprenditori agricoli professionali e del "Cassetto Previdenziale Aziende Agricole" per le aziende assuntrici di manodopera per gli operai a tempo determinato e indeterminato. In particolare, sarà disponibile il dettaglio dei dati relativi al residuo debito per i contributi previdenziali e assistenziali e le somme aggiuntive, relativi ai seguenti periodi:

- per gli autonomi, ai periodi richiesti con l'emissione dell'anno 2018;
- per i datori di lavoro agricolo, ai trimestri III e IV dell'anno 2017 e I e II dell'anno 2018.

In caso di mancato pagamento, l'importo dovuto verrà richiesto tramite avviso di addebito con valore di titolo esecutivo.

**Inps, messaggio, 20/9/2019, n. 3398**

## **Nuova classificazione tariffaria: le Faq Inail**

L'Inail, con istruzione operativa del 10 settembre 2019, ha pubblicato le risposte ad alcune Faq in materia di classificazione tariffaria.

**Inail, istruzione operativa, 10/9/2019**

## **Cariche sociali e lavoro subordinato nella medesima società di capitali: precisazioni**

L'Inps, con messaggio n. 3359 del 17 settembre 2019, ha illustrato il consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità in ordine alla compatibilità tra la titolarità di cariche sociali e l'instaurazione, tra la società e la persona fisica che l'amministra, di un autonomo e diverso rapporto di lavoro subordinato, atteso che il riconoscimento di detto rapporto esplica effetto ai fini delle assicurazioni obbligatorie previdenziali e assistenziali. L'Istituto, al fine di garantire uniformità di trattamento delle suddette casistiche, precisa che la valutazione della compatibilità dello status di amministratore di società di capitali con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato presuppone l'accertamento in concreto, caso per caso, della sussistenza delle seguenti condizioni:

- il potere deliberativo deve essere affidato all'organo collegiale di amministrazione;
- deve sussistere il vincolo della subordinazione, nonostante la carica sociale, all'effettivo potere di supremazia gerarchica di un altro soggetto;
- il soggetto deve svolgere, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società.

**Inps, messaggio, 17/9/2019, n. 3359**

## **Anf in caso di figli riconosciuti da unico genitore e nuclei con genitore vedovo**

L'Inps, con messaggio n. 3466 del 25 settembre 2019, ha offerto chiarimenti per una corretta istruttoria delle domande di Anf nei casi di nucleo familiare composto da unico genitore e dai figli dello stesso. In particolare, si fa riferimento ai nuclei con figlio legalmente riconosciuto da un unico genitore (c.d. ragazza madre/ragazzo padre), richiedente la prestazione, o nuclei in cui uno dei genitori è deceduto e, quindi, l'altro risulta vedova/o.

L'Istituto precisa che in tali casi le procedure telematiche non operano l'istruttoria automatica, perché sono necessarie verifiche da parte dell'operatore: una volta verificato il diritto alla prestazione, vi è la possibilità di sbloccare l'istruttoria stessa nelle procedure di gestione Anf. Poiché in tali casistiche non è ravvisabile la possibile duplicazione del pagamento, non è necessaria la presentazione di domanda di autorizzazione da parte del cittadino richiedente. È, tuttavia, necessaria un'istruttoria interna per la verifica dei dati anagrafici dichiarati, a seguito della quale potrà essere gestita l'istruttoria della domanda di Anf, presentata dai lavoratori dipendenti del settore privato o dai lavoratori per i quali è previsto il pagamento diretto della prestazione familiare da parte dell'Istituto.

**Inps, messaggio, 25/9/2019, n. 3466**

## **Previdai: compilabile on line la dichiarazione contributiva del III trimestre 2019**

Previdai, con notizia del 23 settembre 2019, ha comunicato che la dichiarazione contributiva relativa al III trimestre 2019, in scadenza il 21 ottobre 2019, è compilabile on-line tramite gli strumenti della nuova area riservata.

Il Fondo richiama l'attenzione sulla novità, introdotta dal rinnovato Ccnl, che prevede la facoltà per l'impresa di garantire il contributo minimo annuale a proprio carico di 4.800 euro anche per i dirigenti che non raggiungono l'anzianità dirigenziale di 6 anni. Per le imprese che vorranno avvalersi di tale facoltà, il relativo versamento avverrà in occasione del IV trimestre dell'anno o in occasione della scadenza in cui si verifica la cessazione. Ricordiamo che, a decorrere dal 1° gennaio 2022, le aziende saranno tenute al versamento del contributo minimo per tutti i dirigenti, a prescindere dalla loro anzianità.

**Previdai, notizia, 23/9/2019**

## **Periodo di validità della Dsu e anno di riferimento dei redditi e dei patrimoni ai fini Isee**

L'Inps, con messaggio n. 3418 del 20 settembre 2019, ha offerto chiarimenti sulla validità della Dsu a fini Isee. L'articolo 7, D.L. 101/2019, ha infatti apportato una rilevante variazione all'articolo 4-sexies, D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita), convertito dalla L. 58/2019, modificando l'articolo 10, comma 4, D.Lgs. 147/2017.

In sintesi, per le Dsu presentate nell'anno 2019 cambia unicamente il periodo di validità della Dsu (dalla data di presentazione al 31 dicembre 2019), mentre continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di anno di riferimento dei redditi e patrimoni (redditi percepiti nel secondo anno precedente e patrimoni posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente).

Invece, per le Dsu presentate dal 1° gennaio 2020 si applicheranno la nuova validità e anche il nuovo puntamento relativo ai patrimoni, come sopra chiarito.

**Inps, messaggio, 20/9/2019, n. 3418**

## **Anf: esiti del confronto tra Cno e Inps**

Il Cno, con comunicato n. 8490/U del 17 settembre 2019, ha informato circa gli esiti del tavolo tecnico tra Inps e Cno, tenutosi in data 11 settembre 2019.

I consulenti informano che, tra fine settembre e inizio ottobre, sarà disponibile la piattaforma che consentirà ai consulenti del lavoro di inserire le domande di Anf per conto dei dipendenti delle sole aziende in delega. L'attività potrà essere svolta previo rilascio da parte del lavoratore di una delega specifica, che dovrà essere sottoscritta anche dagli altri componenti del nucleo familiare titolari di reddito. In merito alla procedura già operativa, il Cno rende noto che l'Inps attiverà un sistema di notifica tramite mail o Pec sulla disponibilità/invio del file Xml per le richieste massive e, in seguito, ci sarà anche la notifica automatica a fronte di variazione dell'importo dell'assegno (ad esempio per la nascita di un figlio).

**Cno, comunicato, 17/9/2019, n. 8490/U**

## **Assicurazione Inail infortuni domestici: integrazione del premio entro il 15 ottobre**

L'Inail, con avviso del 9 settembre 2019, rende noto che, per garantire la continuità della propria copertura assicurativa, entro il prossimo 15 ottobre gli assicurati Inail contro gli infortuni domestici devono effettuare il pagamento dell'integrazione di 11,09 euro, che allinea ai 24 euro fissati dalla Legge di Bilancio 2019 l'importo annuale della polizza, obbligatoria per tutte le persone che svolgono gratuitamente un'attività rivolta alla cura dei componenti della famiglia e dell'abitazione, in modo abituale ed esclusivo e senza vincoli di subordinazione.

**Inail, avviso, 9/9/2019**

## **Isee: chiarimenti per le DSU presentate da gennaio 2020**

L'Inps, con notizia del 9 settembre 2019, ha offerto chiarimenti sulla modifica all'articolo 4-sexies, D.L. 34/2019, ad opera dell'articolo 7, D.L. 101/2019, che disciplina la validità della Dsu e gli anni di riferimento dei redditi e patrimoni presenti nella stessa.

La Dsu è valida dalla data di presentazione fino al successivo 31 dicembre; pertanto, la validità delle Dsu dal 1° gennaio 2020 coincide con l'anno solare.

Per le Dsu presentate nel 2019 cambia, pertanto, il periodo di validità (dalla data di presentazione al 31 dicembre 2019), mentre continuano ad applicarsi le vigenti disposizioni in materia di anno di riferimento dei redditi e patrimoni (redditi percepiti nel secondo anno precedente e patrimoni posseduti al 31 dicembre dell'anno precedente). Per le DSU presentate dal 1° gennaio 2020, invece, si applicherà la nuova validità e anche il nuovo puntamento relativo ai patrimoni, uniformato per entrambi al secondo anno precedente a quello di presentazione della Dsu.

**Inps, notizia, 9/9/2019**

## **Contratto di espansione: indicazioni operative per il 2019 e il 2020**

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 16 del 6 settembre 2019, ha fornito indicazioni operative relative all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento di Cigs, in via sperimentale, a seguito dei contratti di espansione, per le ipotesi di uscita anticipata e nuove assunzioni.

La circolare individua, in particolare, i criteri in base ai quali, per gli anni 2019 e 2020, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione con il rinnovo delle competenze professionali dei lavoratori, le imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative possono ridurre l'orario di lavoro con il riconoscimento della Cigs e procedere a nuove assunzioni.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 6/9/2019, n. 16**

## **Aumenti del contributo addizionale NASpI per rinnovo di contratti a termine**

L'Inps, con circolare n. 121 del 6 settembre 2019, ha dettato le istruzioni per la gestione degli adempimenti informativi e dei correlati obblighi contributivi connessi all'incremento del contributo addizionale NASpI a valere sui rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, introdotto dall'articolo 3, comma 2, D.L. 87/2018. Tale norma ha infatti previsto l'aumento del contributo addizionale che finanzia la NASpI, dovuto dai datori di lavoro, nella misura dello 0,50%, in occasione di ciascun rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato.

**Inps, circolare, 6/9/2019, n. 121**

## **Prestazioni economiche per infortunio e malattia professionale: rivalutati gli importi**

Il Ministero del lavoro, in data 6 settembre 2019, ha pubblicato i decreti 93, 94 e 95 del 2 agosto 2019, concernenti la rivalutazione delle prestazioni economiche per infortunio sul lavoro e malattia professionale, con decorrenza 1° luglio 2019, rispettivamente per i settori agricoltura, medici radiologi e industria, compreso il settore marittimo.

**Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreti, 2/8/2019, n. 93-95**

## Contratto di espansione: indicazioni operative per il 2019 e il 2020

Ministero del lavoro, circolare, 6/9/2019, n. 16

*Il Ministero del lavoro, con circolare n. 16 del 6 settembre 2019, ha fornito indicazioni operative relative all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento di Cigs, in via sperimentale, a seguito dei contratti di espansione, per le ipotesi di uscita anticipata e nuove assunzioni. La circolare individua, in particolare, i criteri in base ai quali, per gli anni 2019 e 2020, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione con il rinnovo delle competenze professionali dei lavoratori, le imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative possono ridurre l'orario di lavoro con il riconoscimento della Cigs e procedere a nuove assunzioni.*

### Il testo della circolare n. 16/2019

Ministero del lavoro, circolare, 6 settembre 2019, n. 16

#### 1. Premessa e quadro normativo

Con l'articolo 26-quater, D.L. 34/2019, coordinato con la legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, è stato novellato l'articolo 41, Titolo III, D.Lgs. 148/2015, rubricato "Contratto di espansione". Il citato articolo 41, al comma 1, dispone che *"In via sperimentale per gli anni 2019 e 2020, nell'ambito dei processi di reindustrializzazione e riorganizzazione delle imprese con un organico superiore a 1.000 unità lavorative che comportano, in tutto o in parte, una strutturale modifica dei processi aziendali finalizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività, nonché la conseguente esigenza di modificare le competenze professionali in organico mediante un loro più razionale impiego e, in ogni caso, prevedendo l'assunzione di nuove professionalità, l'impresa può avviare una procedura di consultazione, secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 24, finalizzata a stipulare in sede governativa un contratto di espansione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria"*.

A tale contratto il Legislatore riconosce natura gestionale e, al comma 2 e seguenti del medesimo articolo 41, dispone gli elementi essenziali che deve contenere per la sua efficacia.

*"Il contratto di cui al comma 1 è di natura gestionale e deve contenere:*

- a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;*
- b) la programmazione temporale delle assunzioni;*
- c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;*
- d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori che possono accedere al trattamento previsto dal comma 5"*.

*"Il trattamento di integrazione salariale straordinario può essere richiesto dall'impresa in deroga agli articoli 4 e 22 del D.lgs. n. 148/2015, fino ad un massimo di 18 mesi fruibili anche in modo non continuativo"*.

Al comma 4 si dispone che *"Ai fini della stipula del contratto di espansione il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica il progetto di formazione e di riqualificazione nonché il numero delle assunzioni"*.

# Normativa e prassi in evidenza

Al comma 5 si prevede che, per i lavoratori che si dovessero trovare a non più di 60 mesi dal conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia, ovvero che abbiano maturato il requisito minimo contributivo, o anticipata (di cui all'articolo 24, comma 10, D.L. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. 214/2011), nell'ambito di accordi di non opposizione e previo esplicito consenso in forma scritta, *"il datore di lavoro riconosce per tutto il periodo e fino al raggiungimento del primo diritto a pensione, a fronte della risoluzione del rapporto di lavoro, un'indennità mensile, ove spettante comprensiva dell'indennità NASpI, commisurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'INPS. Qualora il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro versa anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro. I benefici di cui al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 4,4 milioni di euro per l'anno 2019, di 11,9 milioni di euro per l'anno 2020 e di 6,8 milioni di euro per l'anno 2021. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze"*.

La prestazione di integrazione al reddito di cui al precedente comma 5 potrà essere riconosciuta anche ai lavoratori di imprese che non beneficiano della cassa integrazione straordinaria, accedendo *"ad un fondo di solidarietà bilaterale di cui all'articolo 26 già costituiti o in corso di costituzione, senza l'obbligo di apportare modifiche ai relativi atti istitutivi"*.

Al comma 7 viene previsto che *"Per i lavoratori che non si trovano nella condizione di beneficiare della prestazione prevista dal comma 5 (pensionamento anticipato) è consentita una riduzione oraria cui si applicano le disposizioni previste dagli articoli 3 e 6. La riduzione media oraria non può essere superiore al 30 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione. Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato. I benefici di cui al comma 3 e al presente comma sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020. Se nel corso della procedura di consultazione di cui al comma 1 emerge il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non può procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo e conseguentemente non può prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui al comma 3 e al presente comma. L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze"*.

Per l'accesso ai benefici di integrazione salariale è richiesto che i lavoratori siano riqualficati attraverso appositi piani formativi. L'impresa è infatti (comma 8) *"tenuta a presentare un progetto di formazione e di riqualficazione che può intendersi assolto, previa idonea certificazione definitiva con successivo provvedimento, anche qualora il datore di lavoro abbia impartito o fatto impartire l'insegnamento necessario per il conseguimento di una diversa competenza tecnica professionale, rispetto a quella cui è adibito il lavoratore, utilizzando l'opera del lavoratore in azienda anche mediante la sola applicazione pratica. Il progetto deve contenere le misure idonee a garantire l'effettività della formazione necessarie per fare conseguire al prestatore competenze tecniche idonee alla mansione a cui sarà adibito il lavoratore. Ai lavoratori individuati nel presente comma*

*si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste dall'articolo 24-bis. Il progetto, che è parte integrante del contratto di espansione, descrive i contenuti formativi e le modalità attuative, il numero complessivo dei lavoratori interessati, il numero delle ore di formazione, le competenze tecniche professionali iniziali e finali, è distinto per categorie e garantisce le previsioni stabilite dall'articolo 1, comma 1, lettera f), del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 94033 del 13 gennaio 2016".*

*"Gli accordi stipulati ai sensi del comma 5 e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016. Per i lavoratori individuati nel periodo precedente, le leggi e gli altri atti aventi forza di legge non possono in ogni caso modificare i requisiti per conseguire il diritto al trattamento pensionistico vigenti al momento dell'adesione alle procedure previste dal comma 5".*

*"Il contratto di espansione è compatibile con l'utilizzo di altri strumenti previsti dal presente decreto legislativo, compreso quanto disposto dall'articolo 7 del decreto del Sottosegretario di Stato al lavoro, alla salute e alle politiche sociali n. 46448 del 10 luglio 2009, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 178 del 3 agosto 2009, come modificato dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 10 ottobre 2014, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 214 dell'11 novembre 2014". Il novellato articolo 41 si chiude con una salvaguardia verso "gli eventuali contratti di solidarietà espansiva sottoscritti ai sensi dell'articolo 41 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, di cui al testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, e le relative agevolazioni" che "continueranno a produrre effetti fino alla loro naturale scadenza".*

Acquisito il parere dell'Ufficio legislativo, prot. n. 8338 del 1.8.2019, d'intesa con la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali e sentita la Direzione Generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative, si forniscono di seguito le prime indicazioni e chiarimenti operativi in merito alla nuova disposizione normativa.

## **2. Soggetti (comma 1)**

Il contratto di espansione di nuova introduzione ad opera dell'articolo 26-quater, D.L. 34/2019, è rivolto alle imprese che abbiano un organico superiore alle 1.000 unità lavorative e che abbiano, altresì, avviato un processo di reindustrializzazione e riorganizzazione di natura complessa, tale che si determini in tutto o in parte una modifica dei processi aziendali, un progresso e uno sviluppo tecnologico dell'attività svolta.

In considerazione della particolare fase espansiva dell'attività d'impresa, ai detti programmi di riorganizzazione - fermo restando quanto disposto dall'articolo 41, comma 8, ultimo periodo - non si applicano i criteri di cui al D.M. 94033 del 13 gennaio 2016.

Ai fini della sussistenza del requisito occupazionale, ci si riporta alle indicazioni di cui all'articolo 20, comma 1, D.Lgs. 148/2015, riferendosi ai lavoratori occupati mediamente nel semestre precedente la data di presentazione della domanda. Per i lavoratori in organico assunti con contratto a termine ci si riferisce alle indicazioni già fornite con il punto n. 2 della circolare n. 24/2015.

Il numero di lavoratori in organico è riferito alla singola impresa, anche se articolata in più unità aziendali dislocate sul territorio nazionale, e non ai gruppi di imprese o RTI.

## **3. Oggetto (commi 2 e 8)**

Il contratto di espansione è un intervento rivolto alle grandi imprese come propulsore di crescita interna e della competitività in ambito esterno. Tale spinta alla crescita è dettata dalla necessità, per le imprese richiedenti, di inserire nel "contratto di espansione" la programmazione per l'assunzione di nuove professionalità (commi 1 e 2) e un progetto formativo e di riqualificazione del personale già dipendente, al fine di modificare e aggiornare le competenze professionali possedute dal personale anche mediante un più razionale impiego delle risorse disponibili.

Tale processo di formazione e riqualificazione potrà essere svolto attraverso riduzioni orarie del

personale dipendente (comma 8), integrate dal trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Il contratto - di natura negoziale gestionale (comma 2) - deve contenere:

- a) il numero dei lavoratori da assumere e l'indicazione dei relativi profili professionali compatibili con i piani di reindustrializzazione o riorganizzazione;
- b) la programmazione temporale delle assunzioni;
- c) l'indicazione della durata a tempo indeterminato dei contratti di lavoro, compreso il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 44, D.Lgs. 81/2015;
- d) relativamente alle professionalità in organico, la riduzione complessiva media dell'orario di lavoro e il numero dei lavoratori interessati, nonché il numero dei lavoratori (ove presenti) che possono accedere al trattamento pensionistico previsto al comma 5.

In riferimento alle indicate lettere a) e c), si precisa che nel contratto l'impresa deve esplicitamente indicare il numero dei lavoratori che programma di assumere, distinti per qualifica e profilo professionale, e l'indicazione della tipologia di contratto di lavoro offerto che deve essere a tempo indeterminato.

Restano fermi i principi generali previsti dall'ordinamento in materia di nuove assunzioni.

Parte integrante del contratto di espansione è anche un progetto di formazione e riqualificazione (comma 8) rivolto a quel personale che, a causa della modifica dei processi aziendali, del progresso e dello sviluppo tecnologico dell'attività produttiva svolta dall'impresa, risulti in possesso di conoscenze ed abilità operative (know-how) non più adeguate per svolgere una determinata attività lavorativa.

Tale progetto formativo dovrà essere articolato in modo coerente con il rinnovamento di competenze richiesto dal processo aziendale di rinnovamento.

In particolare, deve contenere:

- a) le misure idonee a garantire l'effettività della formazione e necessarie per fare conseguire al prestatore competenze tecniche conformi alla mansione a cui sarà adibito;
- b) i contenuti formativi e le modalità attuative;
- c) il numero complessivo dei lavoratori interessati;
- d) il numero delle ore di formazione;
- e) le competenze tecniche professionali iniziali e finali;
- f) le previsioni del recupero occupazionale di cui all'articolo 1, comma 1, lettera f), D.M. 94033 del 13 gennaio 2016.

Si precisa che le sospensioni e le riduzioni orarie programmate devono essere indicate in modo distinto per qualifica e profilo professionale e strettamente ricollegate alla formazione programmata. In merito al requisito di cui alla precedente lettera f), si precisa che le previsioni del recupero occupazionale dei lavoratori coinvolti dalle riduzioni orarie e dalla formazione devono essere nella misura minima del 70%.

L'impresa nella presentazione del programma di formazione deve garantire che almeno il 70% del personale coinvolto nelle riqualificazioni acquisisca le nuove competenze e rientri nel circuito produttivo.

Tale recupero deve essere inteso come rientro in azienda dei lavoratori sospesi, ma anche come riassorbimento presso unità diverse della stessa impresa o di imprese terze.

Per il personale che non raggiunga le competenze tecniche conformi al rinnovamento aziendale o la nuova qualifica professionale richiesta nel programma di rinnovamento aziendale l'impresa deve prevedere la eventuale gestione non traumatica, anche attraverso procedure di mobilità non oppositiva (comma 10).

Ai sensi del comma 8 si prevede che il programma di formazione, che è parte integrante del contratto di espansione, deve essere certificato. Tale certificazione deve essere fornita - contestualmente alla sottoscrizione del contratto di espansione in sede ministeriale - da organismi terzi (pubblici o privati) rispetto all'impresa.

Fermo restando quanto sopra, l'onere formativo posto a carico dell'impresa sottoscrittrice del con-

tratto di espansione potrà considerarsi assolto anche nell'ipotesi in cui, attraverso l'applicazione pratica di opera lavorativa svolta nell'azienda stessa, siano stati impartiti insegnamenti e aggiornamenti ai lavoratori tali da far acquisire loro una diversa competenza tecnica professionale (cd. formazione on the job - comma 8).

Ai lavoratori in costanza di trattamento di integrazione salariale si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni previste per l'accordo di ricollocazione di cui all'articolo 24-bis del d.lgs. citato, così come modificato dall'articolo 23, D.Lgs. 150/2015 e dal D.L. 4/2019.

#### **4. Durata (commi 1 e 3)**

L'intervento di cui al novellato articolo 41 è limitato - per la sua natura sperimentale - agli anni 2019 e 2020.

Pertanto, potendo essere avviato anche nel corso del 2020, potrà produrre i suoi effetti anche nel corso del 2021, ferma restando la durata massima dell'intervento pari a 18 mesi. Infatti, l'impresa che ha sottoscritto il contratto di espansione per adeguare il proprio personale ai processi aziendali indirizzati al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività potrà chiedere il trattamento di integrazione salariale straordinario per i lavoratori sospesi o coinvolti dalle riduzioni orarie per un periodo massimo di 18 mesi, anche non continuativi.

Tale periodo è conteggiato nel quinquennio di riferimento in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015.

#### **5. Procedure**

##### **a) Contratto di espansione**

L'impresa che intenda accedere alle misure e alle agevolazioni di cui ai commi 5, 6 e 7, che abbia i requisiti soggettivi di cui al precedente punto 2, deve avviare una procedura di consultazione sindacale, secondo le modalità e i termini di cui all'articolo 24, commi 1 e 2, D.Lgs. 148/2015, finalizzata alla stipula del contratto di espansione.

La sottoscrizione di tale accordo e contratto deve avvenire in sede governativa alla presenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - presso la Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali - con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o con le loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero con la rappresentanza sindacale unitaria.

Costituiscono oggetto dell'accordo governativo anche il contratto di espansione corredato dal progetto di formazione.

In sede di accordo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali verifica che sia stato presentato il progetto di formazione e di riqualificazione corredato dalla richiesta certificazione, la pianificazione delle riduzioni o sospensioni dall'orario di lavoro, la programmazione e il numero delle nuove assunzioni.

Ai fini dell'avvio della procedura finalizzata all'accordo - e prima della conclusione dello stesso - l'impresa è tenuta a quantificare l'onere finanziario di cui ai commi 5 (costo della Naspi) e 7 (costo dell'integrazione salariale) ai fini della verifica da parte del Ministero della sussistenza della copertura finanziaria dell'intervento. Le disposizioni innanzi richiamate prevedono, infatti, che il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto ai limiti di spesa indicati ai citati commi 5 e 7, non consente al Ministero di procedere alla sottoscrizione dell'accordo governativo.

L'accordo in sede ministeriale deve contenere la quantificazione delle risorse finanziarie sopra indicate.

##### **b) Uscita anticipata (comma 5)**

In sede di accordo governativo di cui alla precedente lettera a), le imprese potranno raggiungere anche un accordo di mobilità non oppositiva che, corredato dall'esplicito consenso all'uscita anticipata dei lavoratori interessati, consentirà al datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro e riconoscere ai lavoratori stessi un'indennità mensile - eventualmente comprensiva di NASpI - com-

misurata al trattamento pensionistico lordo maturato dal lavoratore al momento della cessazione del rapporto di lavoro, così come determinato dall'Inps.

Potranno prestare il consenso all'uscita anticipata quei lavoratori che:

1. si trovino a non più di cinque anni dal conseguimento della pensione di vecchiaia;
2. abbiano maturato il requisito minimo contributivo;
3. si trovino a non più di 5 anni dal conseguimento della pensione anticipata (di cui all'articolo 24, comma 10, D.L. 201/2011, convertito, con modificazioni, dalla L. 214/2011).

Nel caso in cui il primo diritto a pensione sia quello previsto per la pensione anticipata, il datore di lavoro è tenuto a versare anche i contributi previdenziali utili al conseguimento del diritto, con esclusione del periodo già coperto dalla contribuzione figurativa a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro. Nel calcolo dei cinque anni, nel caso di pensione anticipata, dovrà essere conteggiata anche la finestra di tre mesi introdotta dall'articolo 15, D.L. 4/2019.

Siglato e depositato l'accordo, la procedura di mobilità si deve concludere con la non opposizione al licenziamento da parte dei lavoratori che vi aderiscono e che devono aver espressamente prestato il loro consenso all'uscita anticipata attraverso la sottoscrizione di apposito accordo.

La prestazione di integrazione al reddito di cui al comma 5 potrà essere riconosciuta con le medesime modalità anche ai lavoratori dipendenti di imprese di grandi dimensioni che non rientrano nel campo di applicazione del D.Lgs. 148/2015, ma hanno sottoscritto Fondi di solidarietà bilaterali di cui all'articolo 26 del medesimo decreto legislativo che siano già costituiti o siano in corso di costituzione senza che sia necessario apportare modifiche o integrazioni agli atti istitutivi o istituendi.

Gli accordi stipulati ai sensi del comma 5 e l'elenco dei lavoratori che accettano l'indennità, ai fini della loro efficacia, devono essere depositati secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 marzo 2016, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 120 del 24 maggio 2016, quindi devono essere trasmessi, al fine del monitoraggio della relativa spesa, all'INPS e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della RGS.

Ai lavoratori che aderiscono a tale "scivolo" ai sensi dell'articolo 41, comma 9, D.Lgs. 148/2015, come introdotto all'articolo 26-quater già citato, le eventuali e successive norme e riforme pensionistiche non potranno in alcun caso modificare i requisiti per conseguire il diritto all'accesso alla quiescenza certificato al momento dell'adesione alla procedura di prepensionamento di cui al citato comma 5.

### **c) Riduzione oraria (comma 7)**

I lavoratori che, in carenza dei requisiti richiesti, non possono aderire allo scivolo pensionistico di cui al comma 5 e che non abbiano le qualifiche professionali o le competenze tecniche necessarie all'implementazione delle modifiche dei processi aziendali, al progresso e allo sviluppo tecnologico dell'attività produttiva svolta dall'impresa possono - secondo la programmazione aziendale - essere coinvolti nel contratto di espansione nella parte che prevede piani di formazione e riqualificazione. A questi lavoratori si applica una riduzione oraria con trattamento di integrazione salariale straordinaria secondo le disposizioni previste agli articoli 3 e 6.

Considerato che il comma 7 del novellato articolo 41 richiama esclusivamente gli articoli 3 e D.Lgs. 148/2015, all'intervento in esame non si applicano gli altri articoli del citato Capo I "Disposizioni generali".

La riduzione media oraria programmata non può essere superiore al 30% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di espansione.

Per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro può essere concordata, ove necessario, fino al 100% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di espansione è stipulato (comma 7).

La sospensione dall'attività lavorativa deve corrispondere alla programmazione di una formazione e riqualificazione del lavoratore interessato che ricopra l'intero periodo di sospensione.

In linea generale non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario per i lavoratori beneficiari del trattamento di integrazione salariale.

Ai fini dell'autorizzazione all'erogazione del trattamento di integrazione salariale straordinaria si applica il procedimento di cui all'articolo 25, D.Lgs. 148/2015.

L'impresa che intende accedere all'erogazione del trattamento di Cigs per i lavoratori in riduzione oraria o in sospensione d'attività dovrà presentare istanza con modalità telematica tramite il canale di "CIGSonline" al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e formazione, Div. IV e agli Ispettorati territoriali del lavoro competenti.

Nelle more della predisposizione dei nuovi modelli per l'istanza, le imprese interessate potranno utilizzare i modelli già in corso per la causale di riorganizzazione, avendo cura di indicare la precisazione "contratto di espansione".

Per la presentazione dell'istanza - che deve avvenire in tempi di ragionevole brevità - non si applicano le disposizioni del richiamato articolo 25, commi 2, 3 e 4.

## **6. Verifica ispettiva**

Gli Ispettorati del lavoro competenti per territorio procederanno alle verifiche degli impegni aziendali assunti con il contratto di espansione per l'accertamento dei piani di riduzione oraria e i programmi di formazione, secondo le modalità del citato articolo 25, comma 6, D.Lgs. 148/2015.

## **7. Compatibilità con altri strumenti di gestione di cui al D.Lgs. 148/2015 (comma 10)**

Il contratto di espansione può essere stipulato anche quando l'impresa la cui struttura organizzativa sia articolata in diverse unità produttive o in strutture con missioni produttive diverse abbia in corso - in sedi diverse da quella coinvolta dalle finalità del contratto di espansione - altri strumenti di ammortizzatori sociali di cui al D.Lgs. 148/2015, ivi compresa una procedura di mobilità non oppositiva, ovvero ricorra a riduzioni orarie in settori diversi da quelli coinvolti dal contratto di espansione ma con questi organizzativamente collegati.

Per il concetto di unità produttiva ci si riferisce alle circolari Inps n. 197/2015, n. 9/2017 e ai messaggi Inps n. 56/2017 e n. 1444/2017.

## **8. Risorse finanziarie e monitoraggio**

I benefici di cui al comma 5 (indennità NASpI per i lavoratori che accedono al prepensionamento) sono riconosciuti entro il limite complessivo di spesa di 4,4 milioni di euro per l'anno 2019, di 11,9 milioni di euro per l'anno 2020 e di 6,8 milioni di euro per l'anno 2021.

Ai fini del monitoraggio delle risorse finanziarie, l'accordo stipulato in sede governativa indicherà la spesa programmata per l'intervento concordato, distinto per ciascun anno di riferimento.

L'impresa in sede di accordo deve, pertanto, presentare una stima dei costi previsti per l'intervento di cui al citato comma 5, che deve essere riportato nell'accordo stesso.

Il trattamento di integrazione salariale (comma 7) erogato in riferimento alle riduzioni orarie previste di cui al comma 3 (riduzioni orarie) è riconosciuto entro il limite complessivo di spesa di 15,7 milioni di euro per l'anno 2019 e di 31,8 milioni di euro per l'anno 2020.

Anche in tale ipotesi, in sede di accordo governativo l'impresa deve presentare una stima dei costi previsti per l'intervento di cui al citato comma, che saranno indicati nell'accordo stesso.

L'accordo ministeriale, ai fini del monitoraggio Inps, è allegato al decreto di autorizzazione del trattamento di integrazione salariale.

All'Inps è assegnato il monitoraggio del rispetto del limite di spesa con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

I risultati di tale attività di monitoraggio saranno trasmessi - con cadenza mensile - al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Direzione Generale ammortizzatori sociali e formazione e Direzione Generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, e al Ministero dell'economia e delle finanze, Ragioneria Generale dello Stato.

Il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, comporterà l'impossibilità per il Ministero del lavoro e delle politiche sociali di procedere alla sottoscrizione

dell'accordo governativo e, conseguentemente, l'impossibilità di prendere in considerazione ulteriori domande di accesso ai benefici di cui ai sopra indicati ai commi 5 e 7.

## **9. Salvaguardia**

Il novellato articolo 41 (contratto di espansione) sostituisce il previgente articolo 41 (contratti di solidarietà espansivi) del medesimo D.Lgs. 148/2015. Pertanto, gli eventuali contratti di solidarietà espansiva sottoscritti ai sensi della previgente norma e le relative agevolazioni continueranno a produrre effetti fino alla loro naturale scadenza.

## Contratti stagionali nel settore radiotelevisivo: chiarimenti ministeriali

**Ministero del lavoro, interpello, 2/10/2019, n. 6**

*Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 6 del 2 ottobre 2019, ha offerto chiarimenti sulla stipula di contratti stagionali nel settore radiotelevisivo. Viene confermato che nell'attuale ordinamento, fino a che le attività stagionali non saranno individuate da apposito D.M., come previsto dall'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, è consentita l'assunzione con contratto di lavoro stagionale di personale artistico, giornalistico, impiegatizio e/o operaio addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita, secondo l'ipotesi prevista dal n. 49 dell'elenco allegato al D.P.R. 1525/1963. Il Ministero conferma, inoltre, la possibilità per la contrattazione collettiva, nel vigente ordinamento, di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali, in aggiunta a quelle attualmente previste dal D.P.R. 1525/1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine, come, in particolare, quelli previsti agli articoli 19, comma 2, 21, commi 01 e 2, 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015.*

### Il testo dell'interpello n. 6/2019

**Ministero del lavoro, interpello, 2 ottobre 2019, n. 6**

**Oggetto: Istanza di interpello sull'ammissibilità della stipulazione di contratti stagionali nel settore radio televisivo, secondo l'ipotesi di cui al n. 49 dell'elenco allegato al D.P.R. 1525/1963**

La Confindustria Radio Televisioni ha formulato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questo Ministero in ordine ai limiti di utilizzabilità del D.P.R. 1525/1963, che prevede la possibilità di stipulare contratti di lavoro a termine anche nelle ipotesi di "preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita", ai fini della stipulazione di contratti di lavoro stagionali nel settore radiotelevisivo.

In particolare, con il primo quesito l'istante chiede se nell'attuale ordinamento sia consentita l'assunzione con contratto di lavoro stagionale di personale artistico, giornalistico, impiegatizio e/o operaio addetto a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita, secondo l'ipotesi prevista dal n. 49 dell'elenco allegato al D.P.R. 1525/1963, ai fini della stipulazione di contratti di lavoro stagionali nel settore radiotelevisivo.

Il secondo quesito attiene alla possibilità che il vigente ordinamento consenta alla contrattazione collettiva di individuare ulteriori ipotesi di stagionalità, in aggiunta a quelle attualmente previste dal richiamato D.P.R. 1525/1963.

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

In primo luogo, occorre rilevare che l'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, stabilisce che la disposizione in materia di pause tra contratti a termine non trova applicazione nei confronti delle attività stagionali individuate da apposito decreto ministeriale, nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Il medesimo comma stabilisce che, nelle more dell'adozione di tale decreto, continuano a trovare applicazione le disposizioni del D.P.R. 1525/1963, il quale tra l'altro al punto 49 richiama le attività concernenti "la preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell'articolo 1 della legge 18 aprile 1963, n. 230 addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita".

A questo proposito, con l'interpello n. 6/2014 questo Ministero aveva già precisato, sia pure con

riferimento al quadro normativo definito dal previgente D.Lgs. 368/2001, che la finalità della disciplina contenuta nella L. 230/1962 e nel D.P.R. 1525/1963 è stata quella di implementare le ipotesi di apposizione del termine nello specifico settore dello spettacolo, sia per il *"personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli"*, sia per il personale diverso, come, ad esempio, il personale operaio e impiegatizio.

Il quadro regolatorio del lavoro stagionale considerato nel citato interpello n. 6/2014 non è stato modificato e, pertanto, fino all'adozione del decreto ministeriale richiamato all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 81/2015, rimane confermata la possibilità di fare ricorso a contratti di lavoro stagionali anche nel settore radiotelevisivo per specifici spettacoli o serie di spettacoli, ovvero di programmi radiofonici e/o televisivi, nel rispetto di quanto previsto al punto 49, D.P.R. 1525/1963.

Per quanto attiene al tema oggetto del secondo quesito rivolto a questa Direzione Generale, occorre anche in questo caso fare riferimento a un precedente interpello adottato da questo Ministero, e in particolare al n. 15 del 20 maggio 2016. In quella occasione è stato precisato che il rinvio operato dal comma 2 dell'articolo 21 *"avviene in "sostituzione" dell'emanando decreto ministeriale e non anche delle ulteriori ipotesi di esclusione individuate dalla contrattazione collettiva alla quale, così come in passato, è demandata la possibilità di "integrare" il quadro normativo"*.

Pertanto, rimane confermata la possibilità per la contrattazione collettiva di settore - da intendersi ai sensi dell'articolo 51, D.Lgs. 81/2015, come *"i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria"* - di individuare ulteriori ipotesi di attività stagionali rispetto a quelle già indicate dal D.P.R. 1525/1963, alle quali non si applicano i limiti sui contratti di lavoro subordinato a termine come, in particolare, quelli previsti agli articoli 19, comma 2, 21, commi 01 e 2 e 23, comma 2, D.Lgs. 81/2015.

## Tutela del lavoro e risoluzione di crisi aziendali

**È** stato pubblicato sulla G.U. n. 207 del 4 settembre 2019 il D.L. 101/2019, contenente disposizioni urgenti per la tutela del lavoro e per la risoluzione di crisi aziendali, in vigore dal 5 settembre 2019. Nello specifico, il D.L. è volto a garantire la tutela economica e normativa di particolari categorie di lavoratori deboli, quali riders e lavoro su piattaforma, lavoratori disabili, Lsu e Lpu, precari. Il decreto contiene anche le disposizioni per supportare la fase attuativa del reddito di cittadinanza, per la disciplina delle assunzioni in Anpal servizi Spa, per fronteggiare importanti crisi industriali in corso in vari territori del Paese, per tutelare le attività sociali e assistenziali svolte dall'Associazione italiana alberghi per la gioventù in materia di promozione del turismo giovanile, scolastico, sportivo e sociale.

### Lavoro su piattaforma

Le norme sulla c.d. etero-organizzazione, previste dall'articolo 2, comma 1, D.Lgs. 81/2015, si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

In riferimento al lavoro su piattaforma, viene aggiunto, sempre nel D.Lgs. 81/2015, il nuovo "Capo V-bis Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali".

Innanzitutto, con l'articolo 47-bis si fissano gli obiettivi della disciplina in commento: le disposizioni stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore attraverso piattaforme anche digitali.

Si considerano piattaforme digitali i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione.

In concreto, viene stabilito che il corrispettivo per tali lavoratori può essere determinato in base alle consegne effettuate, purché in misura non prevalente.

I contratti collettivi possono definire schemi retributivi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli organizzativi.

Il corrispettivo orario è riconosciuto a condizione che, per ciascuna ora lavorativa, il lavoratore accetti almeno una chiamata.

Tali lavoratori sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di cui D.P.R. 1124/1965.

Il premio di assicurazione Inail è determinato in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta.

Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'articolo 30, D.P.R. 1124/1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività, indipendentemente dal numero delle ore giornaliere lavorative. Inoltre, l'impresa che si avvale della piattaforma, anche digitale, è tenuta a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal D.P.R. 1124/1965, nonché, nei confronti dei lavoratori su piattaforma a propria cura e spese al rispetto del D.Lgs. 81/2008.

### Indennità iscritti alla Gestione separata

In favore degli iscritti alla Gestione separata, di cui all'articolo 2, comma 26, L. 335/1995, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, mediante l'aggiunta dell'articolo 2-bis, D.Lgs. 81/2015, l'indennità giornaliera di malattia, l'indennità di degenza ospedaliera,

il congedo di maternità e il congedo parentale sono corrisposti, fermi restando i requisiti reddituali vigenti, a condizione che nei confronti dei lavoratori interessati risulti attribuita una mensilità della contribuzione dovuta alla predetta Gestione separata nei 12 mesi precedenti la data di inizio dell'evento o dell'inizio del periodo indennizzabile. La misura vigente dell'indennità di degenza ospedaliera è aumentata del 100%. Conseguentemente è aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia.

## Compatibilità di cariche sociali e lavoro subordinato nelle società di capitali

**L**a giurisprudenza della Suprema Corte si è uniformata al criterio generale in base al quale l'incarico per lo svolgimento di un'attività gestoria, come quella dell'amministratore, in una società di capitali non esclude astrattamente la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato (fatte salve alcune eccezioni).

### Introduzione

Le qualità di amministratore e di lavoratore subordinato di una stessa società di capitali sono cumulabili, purché si accerti l'attribuzione di mansioni diverse da quelle proprie della carica sociale e l'esistenza del vincolo di subordinazione.

Carica	Compatibilità astratta col lavoro subordinato
Presidente	Sì, poiché anche il presidente di società, al pari di qualsiasi membro del CdA, può essere soggetto alle direttive, alle decisioni e al controllo dell'organo collegiale, anche se gli sia stato conferito il potere di rappresentanza, atteso che tale delega non estende automaticamente allo stesso i diversi poteri deliberativi.
Amministratore unico	No, poiché l'amministratore unico della società è detentore del potere di esprimere da solo la volontà propria dell'ente sociale, come anche i poteri di controllo, di comando e di disciplina. In questo caso, l'assenza di una relazione intersoggettiva, suscettibile di una distinzione tra la posizione del lavoratore in qualità di organo direttivo della società e quella del lavoratore come soggetto esecutore delle prestazioni lavorative personali (che, di fatto, dipendono dallo stesso organo direttivo), porta a sancire un principio di non compatibilità tra la qualità di lavoratore dipendente e la carica sociale.
Amministratore delegato	Dipende dalla portata della delega conferita dal CdA (che può essere generale e, come tale, implicante la gestione globale della società o parziale, qualora vengano delegati limitati atti gestori): <ul style="list-style-type: none"><li>• nelle ipotesi in cui l'amministratore sia munito di delega generale con facoltà di agire senza il consenso del CdA è esclusa la possibilità di intrattenere un valido rapporto di lavoro subordinato con la società;</li><li>• diversamente, l'attribuzione da parte del CdA del solo potere di rappresentanza o di specifiche e limitate deleghe all'amministratore non è ostativo, in linea generale, all'instaurazione di genuini rapporti di lavoro subordinato.</li></ul>
Unico socio	No, perché la concentrazione della proprietà delle azioni nelle mani di una sola persona esclude, nonostante l'esistenza della società come distinto soggetto giuridico, l'effettiva soggezione del socio unico alle direttive di un organo societario. Parimenti, il socio che abbia assunto di fatto nell'ambito della società l'effettiva ed esclusiva titolarità dei poteri di gestione, tanto da risultare "sovrano" della società stessa, non può assumere contemporaneamente anche la diversa figura di lavoratore subordinato, essendo esclusa la possibilità di ricollegare a una volontà "sociale" distinta la costituzione e gestione del rapporto di lavoro.

Con il messaggio n. 3359/2019, l'Inps ha illustrato il consolidato orientamento giurisprudenziale in materia, riassumendo i principi di base espressi sul tema, con riguardo, in generale, alla figura dell'amministratore di società di capitali nelle sue funzioni tipiche di gestione e di rappresentanza dell'ente. L'Istituto, con la circolare n. 179/1989, aveva escluso, in linea di massima, che per i "presidenti, gli amministratori unici ed i consiglieri delegati" potesse essere riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato valido con la medesima società, ma tali precisazioni sono da intendersi in parte rivisitate dal successivo messaggio n. 12441/2011, nell'ambito del quale sono stati forniti chiarimenti sulla possibilità di instaurazione di un valido rapporto di lavoro subordinato tra la società cooperativa e il presidente della medesima.

L'Inps ritiene, pertanto, che la semplice circostanza che il socio di società di capitali assommi in capo a sé anche l'incarico di amministratore, pur sintomatica della non sussistenza del vincolo di subordinazione, non sia di per sé sufficiente a concludere per la non configurabilità del rapporto di lavoro subordinato, in quanto in tali fattispecie vanno vagliate disgiuntamente, caso per caso, sia la condizione di possessore di parte del capitale sociale sia l'incarico gestorio.

Pertanto, una volta stabilita l'astratta possibilità di instaurazione, tra la società e la persona fisica che la rappresenta e la gestisce, di un autonomo e parallelo diverso rapporto di lavoro subordinato, dovrà accertarsi in concreto l'oggettivo svolgimento di attività estranee alle funzioni inerenti al rapporto organico, contraddistinte dai caratteri tipici della subordinazione, mediante la valutazione, caso per caso, della sussistenza delle seguenti condizioni:

- che il potere deliberativo (come regolato dall'atto costitutivo e dallo statuto), diretto a formare la volontà dell'ente, sia affidato all'organo (collegiale) di amministrazione della società nel suo complesso e/o a un altro organo sociale espressione della volontà imprenditoriale, il quale espliciti un potere esterno;
- che sia fornita la rigorosa prova della sussistenza del vincolo della subordinazione (anche, eventualmente, nella forma attenuata del lavoro dirigenziale) e cioè dell'assoggettamento del lavoratore interessato, nonostante la carica sociale, all'effettivo potere di supremazia gerarchica (potere direttivo, organizzativo, disciplinare, di vigilanza e di controllo) di un altro soggetto o degli altri componenti dell'organismo sociale a cui appartiene;
- che il soggetto svolga, in concreto, mansioni estranee al rapporto organico con la società; in particolare, deve trattarsi di attività che esulino e che, pertanto, non siano ricomprese nei poteri di gestione che discendono dalla carica ricoperta o dalle deleghe che gli siano state conferite.

## Incremento del contributo addizionale NASpI a valere sui rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato

**I**l c.d. Decreto Dignità ha introdotto alcune modifiche al contratto a tempo determinato. In particolare, oltre ad aver ridotto a 12 mesi la durata massima del contratto a tempo determinato a-causale, ha previsto l'aumento del contributo addizionale che finanzia la NASpI, dovuto dai datori di lavoro, nella misura dello 0,50%, in occasione di ciascun rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato.

### Introduzione

L'Inps, con circolare n. 121/2019 e con il messaggio n. 3447/2019, fornisce, a distanza di un anno, le istruzioni per la gestione degli adempimenti derivanti dall'attuazione della predetta misura. In premessa, è utile ricordare che la decorrenza di applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpI nei casi di rinnovo del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato è fissata al 14 luglio 2018.

L'articolo 3, D.L. 87/2018 (Decreto Dignità), ha disposto che il contributo NASpI (ordinariamente pari a 1,40%) è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione tranne per i rapporti di lavoro domestico. L'Istituto ricorda come, sul piano generale, la fattispecie del rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato ricorre quando l'iniziale contratto raggiunge la scadenza originariamente prevista (o successivamente prorogata) e le parti procedono alla sottoscrizione di un ulteriore contratto a termine. Tuttavia, considerato che il Decreto Dignità ha esteso la nuova disciplina dei rapporti a termine anche alla somministrazione di lavoratori assunti a tempo determinato, l'aumento del contributo addizionale NASpI opera anche nei casi in cui lo stesso utilizzatore abbia instaurato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore ovvero nell'ipotesi inversa.

Inoltre, a seguito di interlocuzione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Inps precisa che, qualora venga modificata la causale originariamente apposta al contratto a termine, si configurano un rinnovo e non una proroga, anche se l'ulteriore contratto segua il precedente senza soluzione di continuità. In tale ipotesi, quindi, trattandosi di rinnovo, l'incremento del contributo addizionale è dovuto. Diversamente, nell'ipotesi in cui le parti abbiano stipulato un primo contratto privo di causale, perché di durata inferiore a 12 mesi, e successivamente abbiano prolungato la durata del contratto oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale, si configura una proroga e non un rinnovo. Trattandosi di proroga, l'incremento del contributo addizionale non è dovuto.

In ordine all'ambito di applicazione della norma in discorso, si rileva come l'incremento del contributo addizionale sia dovuto con riferimento al rinnovo di ogni tipologia di contratto a termine al quale si applica il contributo addizionale, ivi compresi i contratti che regolano il rapporto di lavoro nel settore marittimo.

Come già anticipato, l'aumento del contributo addizionale è dovuto dai datori di lavoro interessati con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, intervenuti a far tempo dal 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. 87/2018.

Restano esclusi dall'applicazione dell'incremento del contributo addizionale NASpI, in quanto già esclusi dalla predetta contribuzione addizionale:

- i rapporti a tempo determinato degli operai agricoli;
- lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963;
- apprendisti

L'aumento del contributo addizionale non si applica, altresì, ai rinnovi dei contratti di lavoro a tem-

po determinato relativi alle assunzioni di lavoratori adibiti a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da:

- università private, incluse le filiazioni di università straniere;
- istituti pubblici di ricerca;
- società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- enti privati di ricerca.

Queste ultime fattispecie rimangono, però, soggette al contributo di finanziamento NASpI, compreso il contributo addizionale dovuto per i lavoratori a tempo determinato, ma non all'aumento del contributo addizionale con riferimento ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato di lavoratori assegnati a svolgere le attività sopra elencate.

Si fa presente, infine, che la maggiorazione del contributo addizionale in argomento non trova applicazione in caso di proroga del termine del contratto a tempo determinato.

La norma, come più volte ricordato, dispone che il contributo addizionale NASpI è aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato.

Quindi, ad ogni rinnovo di contratto di lavoro a tempo determinato, ovvero di somministrazione a tempo determinato, l'incremento dello 0,50% si sommerà a quanto dovuto in precedenza a titolo di contributo addizionale.

Ad esempio, nel caso in cui un contratto a tempo determinato venga rinnovato per 3 volte, il datore di lavoro interessato dovrà corrispondere il contributo addizionale secondo le seguenti misure:

- contratto originario: 1,4%;
- 1° rinnovo: 1.9% (1,4% + 0,5%);
- 2° rinnovo: 2.4% (1,9% + 0,5%);
- 3° rinnovo: 2,9% (2,4% + 0,5%).

Al riguardo, si ritiene utile precisare che, ai soli fini della determinazione della misura del contributo addizionale al quale aggiungere l'incremento dello 0,5%, non si tiene conto dei rinnovi contrattuali intervenuti precedentemente al 14 luglio 2018.

Pertanto, ai fini di cui sopra, si considera primo rinnovo contrattuale quello sottoscritto a far tempo dal 14 luglio 2018, anche qualora il contratto a termine sia stato già rinnovato precedentemente alla suddetta data. Per gli eventuali successivi rinnovi contrattuali, la misura del contributo addizionale sarà determinata secondo i criteri di calcolo sopra esposti.

Dal 1° gennaio 2016, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, è dovuto il contributo addizionale NASpI. Pertanto, nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori stagionali, decorrenti dal 14 luglio 2018, è altresì dovuto l'aumento del predetto contributo addizionale NASpI.

L'Inps interviene anche per chiarire la disciplina della restituzione del predetto contributo addizionale. In particolare, ciò può avvenire nelle seguenti fattispecie:

- a) trasformazione del contratto a tempo indeterminato. In tale caso le condizioni per la restituzione del contributo addizionale intervengono successivamente al decorso del periodo di prova;
- b) assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. Anche in questo caso, la restituzione del contributo addizionale opera successivamente al decorso del periodo di prova. La misura della predetta restituzione si determina detraendo dalle mensilità di contribuzione addizionale spettanti al datore di lavoro un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato all'instaurazione del nuovo rapporto a tempo indeterminato.

Dal momento che l'incremento del contributo addizionale di cui si tratta costituisce pur sempre una componente della complessiva contribuzione addizionale, laddove ricorrano i presupposti individuati da una delle 2 predette fattispecie, la misura del contributo addizionale soggetta a restituzione nei confronti del datore di lavoro che trasforma il rapporto a termine ovvero assume il lavoratore a tempo indeterminato comprende anche l'aumento del contributo addizionale. Si precisa che, nel

caso di più rinnovi contrattuali, è suscettibile di recupero l'importo del contributo addizionale e del relativo incremento afferenti all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato intervenuto tra le parti prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato.

I datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI, a decorrere dalla competenza settembre 2019, esporranno nel flusso UniEmens, nella sezione <AltreADebito> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, i lavoratori per i quali è dovuta la maggiorazione, valorizzando i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> deve essere inserito uno dei seguenti valori: M701, M702, M703, M704, M7NN, a seconda che si tratti del primo, secondo, terzo, quarto o ennesimo rinnovo;
- nell'elemento <AltroImponibile> deve essere indicata la quota di imponibile soggetta a maggiorazione;
- nell'elemento <NumGG> o <NumOre> deve essere inserito il numero di giorni/ore a cui si riferisce la contribuzione dovuta, secondo la medesima logica di calcolo di <GiorniContribuiti> e <OreContribuite>;
- nell'elemento <ImportoADebito> deve essere indicata la maggiorazione del contributo addizionale NASpI dovuta, calcolata secondo la seguente formula:  $\text{numeroRinnovo} * 0,5\% * \text{AltroImponibile}$  (dove  $\text{numeroRinnovo} = 1$  se  $\text{CausaleADebito} = \text{M701}$ ,  $\text{numeroRinnovo} = 2$  se  $\text{CausaleADebito} = \text{M702}$ , etc.).

Il lavoratore interessato dal rinnovo di un precedente contratto a tempo determinato dovrà essere indicato nel flusso UniEmens, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione "1R" (avente il significato di "Assunzione effettuata a seguito di rinnovo di precedente rapporto a tempo determinato").

Se per il lavoratore in questione spettano agevolazioni contributive esposte in UniEmens mediante nettizzazione della contribuzione dovuta, anche l'importo della maggiorazione dovrà essere calcolato tenendo conto dell'agevolazione spettante.

Si precisa, inoltre, che in caso di più rinnovi ricadenti nello stesso mese, all'interno della stessa denuncia andranno indicati, contemporaneamente, più codici causali selezionati tra quelli elencati. Ai fini del versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI per il periodo compreso tra il 14 luglio 2018 e agosto 2019, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre 2019 o in quello di competenza ottobre 2019, provvederanno ad esporre per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative sopra descritte, i valori complessivi relativi a ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato.

Per i dipendenti non più in forza, i datori di lavoro dovranno valorizzare, nella sezione individuale dei flussi UniEmens di competenza settembre e/o ottobre 2019, gli stessi elementi sopra riportati per i dipendenti ancora in forza; ovviamente non saranno valorizzate le settimane, i giorni retribuiti e il calendario giornaliero.

Sarà, invece, valorizzato l'elemento <TipoLavStat> con il codice "NFOR", che contraddistingue i dipendenti non più in carico presso l'azienda.

Nei casi di aziende sospese o cessate, i datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI, ai fini dell'adempimento, si avvarranno della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig). Le regolarizzazioni effettuate entro il giorno 16 del mese di dicembre 2019 senza aggravio di oneri accessori.

Infine, per quanto attiene alle modalità operative relative alla restituzione dell'aumento del contributo addizionale afferente all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato, intervenuto prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato, si fa presente che il recupero di detto aumento dovrà essere effettuato, unitamente al recupero del contributo addizionale dell'1,40%, utilizzando il codice già in uso "L810" - avente il significato di "recupero contributo addizionale articolo 2, comma 30, della L. n. 92/2012" - nell'elemento <CausaleACredito> di <AltreACredito> di <DatiRetributivi> di Denuncia Individuale.

**Inps, circolare, 6/9/2019, n. 121; Inps, messaggio, 24/9/2019, n. 3447**

## Rinnovi contrattuali settembre 2019

### Terziario Confcommercio – Accordo 10 settembre 2019 - Minimi contrattuali

Confcommercio Imprese per l'Italia, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil, in data 10 settembre 2019, hanno sottoscritto il verbale di accordo che ha introdotto alcune modifiche alla disciplina dei minimi contrattuali, tenendo conto dei minimi forniti col testo coordinato 30 luglio 2019, volto a sanare i lievissimi disallineamenti degli importi di riferimento che si sono verificati nel corso degli anni. Pertanto, i minimi contrattuali decorrenti dal 1° marzo 2018, di cui alla tabella M del testo coordinato, devono intendersi modificati a decorrere dal 1° gennaio 2020 e nulla sarà dovuto in relazione a periodi antecedenti al 1° gennaio 2020.

In data 30 luglio 2019, le parti, visti il Ccnl TDS stipulato in data 26 febbraio 2011 e il relativo accordo nazionale di rinnovo siglato in data 30 marzo 2015, hanno definito il "Testo unico del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi" (di seguito Testo unico), condividendone i contenuti e le tabelle retributive.

Poiché nel corso degli anni, a seguito dell'implementazione dei sistemi informatici di supporto, si sono verificati lievissimi disallineamenti degli importi di riferimento dei minimi contrattuali, le parti, ciò premesso e considerato, per definire la questione, a decorrere dal 1° gennaio 2020, hanno stabilito che i minimi contrattuali di cui alla "Tabella M - Minimi contrattuali da marzo 2018", inclusa nel Testo unico del Ccnl, devono intendersi modificati come nell'allegato al presente accordo, che ne costituisce parte integrante.

Le parti, infine, concordano che tali importi si considerano definitivi e verranno utilizzati, dalla decorrenza indicata al capoverso precedente, come base di riferimento per future operazioni, oltretutto recepiti nel suddetto Testo unico, dandosi atto, reciprocamente, che nulla sarà dovuto in relazione a periodi antecedenti alla data del 1° gennaio 2020.

**Tabella M - Minimi contrattuali da marzo 2018**

Qualificati	Paga base 1° marzo 2018	Altri elementi	Contingenza + Edr	Totale mensile	Modifiche dal 1° gennaio 2020
Quadri	1.896,64	260,76	540,37	2.697,77	2.697,77
I	1.708,49		537,52	2.246,01	2.246,01
II	1.477,84		532,54	2.010,37	2.010,38
III	1.263,15		527,90	1.791,04	1.791,05
IV	1.092,46		524,22	1.616,68	1.616,68
V	987,01		521,94	1.508,94	1.508,95
VI	886,11		519,76	1.405,89	1.405,87
VII	758,64	5,16	517,51	1.281,31	1.281,31
<b>Operatori di vendita</b>					
I categoria	1.031,24		530,04	1.561,27	1.561,28
II categoria	864,18		526,11	1.390,30	1.390,29

## Principali scadenze del mese di novembre

---

### **lunedì 18 novembre**

#### **Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta**

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

#### **Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta**

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

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

#### **Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d'imposta**

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

#### **Contributi Inps – Gestione separata**

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

#### **Contributi Inps – Pescatori autonomi**

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

#### **Contributi Inps – Datori di lavoro**

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

#### **Contributi Inps ex Enpals – Versamento**

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

#### **Contributi Inpgi – Versamento**

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

#### **Contributi Casagit – Versamento**

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

#### **Autoliquidazione Inail – Versamento rata premio**

Versamento dell'ultima rata, maggiorata degli interessi, del premio Inail relativo al saldo 2018 e all'acconto 2019, da parte dei soggetti che hanno optato per il pagamento rateale.

#### **Contributi Inps – Artigiani e Commercianti**

Versamento della III rata trimestrale, relativa al 2019, dei contributi dovuti sul minimale.

## **mercoledì 20 novembre**

### **Fonchim – Contributi previdenza complementare**

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

### **Enasarco – Versamento**

Versamento dei contributi relativi al III trimestre 2019, relativi agli agenti e rappresentanti.

## **sabato 30 novembre**

### **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 IV trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali

# Processi e comunicazioni in ambito Payroll e HR

**HR People App** è dedicata a tutte le società che utilizzano il gestionale paghe di TeamSystem Studio o TeamSystem HR e che hanno l'esigenza di rendere autonomi i propri dipendenti e collaboratori nel:

- gestire dati anagrafici o bancari
- comunicare le attività svolte
- richiedere ferie e permessi
- consultare e condividere cedolino paga e Certificazione Unica (CU)
- gestire imbrature e note spese.

**HR People App si rivolge anche ai Professionisti:** il Consulente acquisisce velocemente i dati necessari per elaborare le buste paga e rende autonomi i dipendenti delle aziende nella loro consultazione.

HR People App è sviluppata per sistemi Android e iOS e disponibile in 6 lingue (Italiano, Inglese, Tedesco, Francese, Spagnolo, Portoghese).

Per maggiori informazioni:

[www.teamsystem.com/teamsystem-hr-people-app-hr](http://www.teamsystem.com/teamsystem-hr-people-app-hr)