



TeamSystem Labour review

| n. 250

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	
Maternità e paternità per iscritti alla Gestione separata: le istruzioni Inps	8
Schede operative	
Nuovo lavoro a termine secondo il Ministero del lavoro	17
Novità per PrestO e Libretto di famiglia	21
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali ottobre 2018	25
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di gennaio	27

Rapporto di lavoro

Tfr: indice di rivalutazione di ottobre 2018

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2017, per il mese di ottobre 2018 è pari a 2,214392. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di ottobre è pari a 102,4.

Istat, comunicato stampa, 16/11/2018

Sanzione per mancato versamento della retribuzione con strumenti tracciabili

L'INL, con nota n. 9294 del 9 novembre 2018, in risposta a un quesito dell'ITL di Bergamo, offre chiarimenti in relazione all'ipotesi in cui gli organi ispettivi abbiano accertato l'impiego di lavoratori in nero e riscontrato, altresì, che la remunerazione dei medesimi lavoratori sia avvenuta in contanti e non mediante gli strumenti di pagamento prescritti dall'articolo 1, comma 910, L. 205/2017.

L'Ispettorato chiarisce che, in tali casi, benché debba ritenersi piuttosto remota la possibilità che il lavoratore in nero venga remunerato utilizzando strumenti "tracciabili", non può di per sé escludersi l'applicazione della sanzione prevista dal comma 913, che in ogni caso discende del comportamento antiggiuridico adottato ed è posta a tutela di interessi non esattamente coincidenti con quelli presidiati dalla c.d. maxisanzione per lavoro nero. Del resto, laddove il Legislatore ha voluto escludere l'applicazione di ulteriori sanzioni in caso di contestazione della maxisanzione, lo ha fatto espressamente (articolo 3, comma 3-quinquies, D.L. 12/2002). Va, tuttavia, evidenziato che, stante il tenore letterale del comma 910, l'illecito si configura solo laddove sia accertata l'effettiva erogazione della retribuzione in contanti; peraltro, atteso che nelle ipotesi di lavoro nero la periodicità dell'erogazione della retribuzione può non seguire l'ordinaria corresponsione mensile, in ipotesi di accertata corresponsione giornaliera della retribuzione si potrebbero configurare tanti illeciti per quante giornate di lavoro in nero sono state effettuate.

Viene, infine, chiarito che resta ferma l'adozione della diffida accertativa per il caso in cui, accertata la corresponsione della retribuzione, quantunque in contanti, la stessa risulti inferiore all'importo dovuto in ragione del Ccnl applicato dal datore di lavoro.

INL, nota, 9/11/2018, n. 9294

Illegittimità costituzionale tutele crescenti: pubblicata la sentenza

È stata pubblicata l'attesa sentenza n. 194 dell'8 novembre 2018 della Corte Costituzionale, che ha dichiarato incostituzionale l'articolo 3, comma 1, D.Lgs. 23/2015, sia nel testo originario sia in quello modificato dal D.L. 87/2018, nella parte in cui stabilisce che il metodo di calcolo del risarcimento in caso di illegittimità del licenziamento deve essere parametrato alla sola anzianità di servizio del lavoratore.

Il meccanismo di quantificazione – un "importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio" – rende infatti l'indennità "rigida" e "uniforme" per tutti i lavoratori con la stessa anzianità, così da farle assumere i connotati di una liquidazione "forfetizzata e standardizzata" del danno derivante al lavoratore dall'ingiustificata estromissione dal posto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto, il giudice, nell'esercitare la propria discrezionalità nel rispetto dei limiti, minimo (4, ora 6 mensilità) e massimo (24, ora 36 mensilità), dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità, dovrà tener conto non solo dell'anzianità di servizio, ma anche degli altri criteri "desumibili in chiave sistematica dall'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti)".

Corte Costituzionale, sentenza, 8/11/2018, n. 194

Contratto a termine e somministrazione: primi chiarimenti ministeriali

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 17 del 31 ottobre 2018, ha offerto le prime indicazioni interpretative in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro, dopo le modifiche introdotte dalla conversione in legge del c.d. Decreto Dignità.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 31/10/2018, n. 17

Fondazioni lirico-sinfoniche: successione abusiva di contratti a termine

La Corte di Giustizia UE, con sentenza C-331/17 del 25 ottobre 2018, ha stabilito che il ricorso abusivo a una successione di contratti a tempo determinato nel settore delle attività delle fondazioni lirico-sinfoniche va sanzionato tramite la conversione automatica del contratto stesso in un contratto a tempo indeterminato, se il rapporto di lavoro perdura oltre una data precisa. Pertanto, si devono applicare le norme generali di diritto del lavoro qualora non esista nello Stato membro nessun'altra sanzione effettiva degli abusi accertati in tale settore.

CGE, sentenza, 25/10/2018, C-331/17

Contributi e fisco

UniEmens: istituiti, modificati ed eliminati alcuni codici contratto

L'Inps, con messaggio n. 4468 del 28 novembre 2018, con decorrenza dal periodo di paga dicembre 2018, ha istituito 16 nuovi codici dell'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> del flusso di denuncia UniEmens, ha modificato la descrizione di 7 codici contratto, per adeguarla alla denominazione contrattuale corrente e/o specificare le parti datoriali contraenti, e ha eliminato 9 codici.

Inps, messaggio, 28/11/2018, n. 4468

Individuati settori e professioni con tasso di disparità superiore al 25%

Il Ministero del lavoro, di concerto col Mef, con decreto 420 del 28 novembre 2018, in attuazione dell'articolo 2, punto 4, lettera f), Regolamento (UE) 651/2014 - nonché ai fini previsti dall'articolo 4, comma 11, L. 92/2012 - ha individuato, per il 2019, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, sulla base delle elaborazioni effettuate dall'Istat in relazione alla media annua del 2017. I settori e le professioni individuati sono elencati, rispettivamente, nelle tabelle A e B in allegato al decreto. I settori e le professioni individuati rilevano, limitatamente al settore privato, ai fini della concessione degli incentivi di cui all'articolo 4, comma 11, L. 92/2012, per l'anno 2019.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Mef, decreto, 28/11/2018, n. 420

Sisma centro Italia: modalità di versamento dei contributi sospesi

L'Inps, con messaggio n. 4378 del 23 novembre 2018, ha illustrato le istruzioni operative, riferite alle diverse Gestioni previdenziali, per il versamento in unica soluzione della contribuzione sospesa nei Comuni del centro Italia colpiti dal sisma, rimandando a un successivo messaggio le indicazioni per il versamento della contribuzione sospesa mediante rateazione a decorrere dal mese di gennaio 2019.

Si ricorda che gli adempimenti, i versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e i premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi dal D.L. 55/2018, sono effettuati entro il 31 gennaio 2019, senza applicazione di sanzioni e interessi, anche mediante rateizzazione, fino a un massimo di 60 rate mensili di pari importo, a decorrere dal mese di gennaio 2019.

Inps, messaggio, 23/11/2018, n. 4378

Enpaia: sospensione contributiva nelle zone colpite da calamità

L'Enpaia, con notizia del 21 novembre 2018, a seguito degli eventi calamitosi recentemente abbattutisi su molte Regioni italiane nei mesi di ottobre e novembre, ha deliberato di applicare nei confronti delle aziende operanti nelle zone colpite dalle calamità la sospensione degli obblighi contributivi, tenendo conto delle misure che saranno indicate dal Legislatore.

Enpaia, notizia, 21/11/2018

Riduzione contributiva edili 2018 confermata all'11,50%

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto col Ministero dell'economia, con decreto direttoriale 4 ottobre 2018, ha confermato all'11,50% la riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali 2018 per il settore edilizia.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, decreto direttoriale, 4/10/2018

Indennità di malattia in ipotesi di trasferimento del lavoratore malato in altro Paese UE

L'Inps, con messaggio n. 4271 del 16 novembre 2018, ha fornito chiarimenti in ordine ai numerosi quesiti sulla perdurante validità, pur nel mutato quadro normativo europeo, delle indicazioni fornite con circolare n. 192/1996 in merito alla necessità dell'autorizzazione al trasferimento in Paesi UE di lavoratori in costanza di malattia.

Il provvedimento di autorizzazione va riquilibrato alla stregua di una valutazione medico legale esclusivamente tesa a escludere eventuali rischi di aggravamento del paziente, derivanti dal trasferimento medesimo, in ragione dei maggiori costi per indennità di malattia che una tale circostanza comporterebbe a carico dell'Istituto. Pertanto, qualora il paziente effettui comunque il trasferimento, nonostante il parere negativo dell'Inps, verrà applicato l'istituto della sospensione del diritto all'indennità economica. Appare evidente che i predetti chiarimenti riguardano solo il caso di provvedimenti di autorizzazione rilasciati dall'Inps e non anche le eventuali autorizzazioni Asl, che attengono ai profili, di diversa natura, relativi alla copertura delle prestazioni sanitarie erogabili in convenzione all'estero. Ai fini, pertanto, del riconoscimento dell'indennità di malattia, il lavoratore che intenda trasferirsi in altro Paese UE dovrà procedere con una preventiva comunicazione alla Struttura territoriale Inps di competenza per le necessarie valutazioni medico legali; la struttura competente provvederà a convocare il prima possibile il lavoratore a visita di controllo ambulatoriale, sia al fine di accertare l'effettivo stato di incapacità al lavoro sia per verificare che non vi sia alcun rischio di aggravamento conseguente al trasferimento all'estero. Espletata la visita, sarà rilasciato al lavoratore un verbale valutativo da redigere sull'apposito modello allegato al messaggio in parola. In tale sede, il lavoratore potrà fornire l'indirizzo di reperibilità all'estero per eventuali possibili controlli medico legali.

Inps, messaggio, 16/11/2018, n. 4271

Maternità e paternità per iscritti alla Gestione separata: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 109 del 16 novembre 2018, ha illustrato le novità introdotte dalla L. 81/2017 in materia di indennità di maternità o paternità e congedo parentale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata. In particolare, l'Istituto fornisce istruzioni amministrative, operative e contabili in materia di diritto all'indennità di maternità o paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, e le nuove modalità di fruizione del congedo parentale a seguito dell'aumento da 3 a 6 mesi del periodo massimo complessivo, per entrambi i genitori, di fruizione del congedo medesimo e dell'elevazione dei limiti temporali di fruibilità dello stesso da 1 a 3 anni.

Inps, circolare, 16/11/2018, n. 109

Estesi per gli anni 2019 e 2020 i benefici previdenziali derivanti dall'esposizione all'amianto

L'Inps, con messaggio n. 4253 del 15 novembre 2018, ha stabilito che i benefici previdenziali derivanti dall'esposizione all'amianto previsti per gli ex lavoratori occupati nelle imprese che hanno svolto attività di scoinbentazione e bonifica, affetti da patologia asbesto-correlata derivante da esposizione all'amianto, sono riconosciuti anche per gli anni 2019 e 2020, per effetto delle disposizioni di cui all'articolo 13-ter, D.L. 91/2017. Ne consegue che il beneficio della maggiorazione dell'anzianità assicurativa e contributiva, di cui all'articolo 1, comma 117, L. 190/2014, trova applicazione anche per i trattamenti pensionistici aventi decorrenza nel corso degli anni 2019 e 2020. I soggetti interessati, per accedere al beneficio, dovranno presentare, entro e non oltre il 30 novembre 2018, apposita domanda telematica.

Inps, messaggio, 15/11/2018, n. 4253

Nuove indicazioni operative sull'utilizzo delle variabili retributive nel flusso UniEmens

L'Inps, con circolare n. 106 del 9 novembre 2018, ha definito l'elemento "variabile retributiva" e il suo corretto utilizzo, determinando i limiti temporali di fruizione in considerazione dell'evoluzione del prodotto UniEmens. La rivisitazione della "variabile" attraverso i delineati confini operativi è finalizzata a garantire stabilità, certezza e affidabilità ai dati retributivi/contributivi registrati nel Sistema Informativo, sia rispetto al conto aziendale, in merito al rapporto dovuto/versato e al riverbero dello stesso rapporto sulle procedure di controllo di congruità, sia rispetto al conto individuale del lavoratore, ai fini dell'esatta erogazione delle prestazioni calcolate sul percepito correttamente imputato.

Inps, circolare, 9/11/2018, n. 106

Apprendistato: regime contributivo a seguito delle misure di agevolazione degli ultimi anni

L'Inps, con circolare n. 108 del 14 novembre 2018, allo scopo di favorire il corretto assolvimento degli obblighi contributivi, si riepiloga l'assetto del regime contributivo relativo ai rapporti di apprendistato nella necessaria prospettiva di analisi integrata delle misure di agevolazione introdotte nel corso degli ultimi anni, al fine di promuovere l'utilizzo delle predette forme contrattuali. In questo quadro, l'Istituto riporta taluni adeguamenti delle indicazioni fornite con il messaggio n. 2243/2017, in tema di assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di un trattamento di disoccupazione, nonché con il messaggio n. 2499/2017 in tema di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.

Inps, circolare, 14/11/2018, n. 108

Pace fiscale: chiarimenti per le associazioni sportive dilettantistiche

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 301338 del 13 novembre 2018, ha offerto chiarimenti in tema di pace fiscale per le società e associazioni sportive dilettantistiche iscritte nel Registro Coni, precisando che a esse si applicano le disposizioni di cui al provvedimento n. 298724/2018 e, in particolare, in riferimento all'ambito di applicazione, quelle di cui ai punti 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 e 1.5, con le specifiche disposizioni previste dall'articolo 7 (Regolarizzazione con versamento volontario di periodi d'imposta precedenti), comma 2, lettera a), e comma 3 del D.L. 119/2018, che prevede specifiche modalità di definizione agevolata degli atti del procedimento di accertamento.

La definizione agevolata è limitata agli atti del procedimento di accertamento, notificati o sottoscritti entro il 24 ottobre 2018, alle società e associazioni sportive dilettantistiche, relativi alle sole Ires, Irap e Iva.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 13/11/2018, n. 301338

Pace fiscale: adesione alla definizione agevolata dell'accertamento

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 298724 del 9 novembre 2018, ha illustrato le regole per la definizione agevolata degli atti del procedimento di accertamento non ancora definiti al 24 ottobre 2018, data di entrata in vigore del D.L. 119/2018. Il provvedimento ha definito le modalità e i termini di versamento relativi ad avvisi di accertamento, di rettifica e di liquidazione, atti di recupero, inviti al contraddittorio e accertamenti con adesione, notificati o sottoscritti fino al 24 ottobre 2018. La nuova misura si applica agli atti del procedimento di accertamento emessi dall'Agenzia delle entrate o dall'Agenzia delle dogane e dei monopoli. Sono integralmente e complessivamente dovuti tutti i tributi ed eventuali contributi indicati nell'atto oggetto di definizione agevolata, ad eccezione degli importi per sanzioni amministrative, interessi e spese accessorie. Non possono formare oggetto di questa definizione agevolata gli atti definiti con altre modalità oppure impugnati entro il 24 ottobre 2018 o anche successivamente.

Sono definibili gli avvisi di accertamento e gli avvisi di rettifica e di liquidazione notificati al contribuente fino al 24 ottobre 2018 non impugnati e ancora impugnabili alla stessa data e rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 15, D.Lgs. 218/1997. La definizione agevolata si applica inoltre agli atti di recupero dei crediti indebitamente utilizzati, notificati al contribuente fino al 24 ottobre 2018, non definitivi e non impugnati. Sono ammessi alla definizione anche gli inviti al contraddittorio, notificati fino al 24 ottobre 2018, che contengono maggiori imposte e per i quali, alla stessa data, non sia stato ancora sottoscritto e perfezionato un avviso di accertamento con adesione o notificato un avviso di accertamento. Infine, rientrano nella disciplina agevolativa gli accertamenti con adesione sottoscritti fino al 24 ottobre 2018, ma non ancora perfezionati, per i quali, alla stessa data, non è ancora decorso il termine per il versamento e il perfezionamento dell'adesione. Il provvedimento indica le scadenze entro cui effettuare il versamento necessario per il perfezionamento della definizione agevolata, diverse in base al tipo di atto:

- per gli avvisi di accertamento, di rettifica e di liquidazione e gli atti di recupero, il termine per il versamento in unica soluzione o della prima rata scade il 23 novembre 2018 oppure, se più ampio, entro il termine utile per la proposizione del ricorso;
- per gli inviti al contraddittorio il termine per il versamento in unica soluzione o della prima rata scade il 23 novembre 2018;
- gli accertamenti con adesione possono essere definiti versando i tributi e i contributi dovuti entro il 13 novembre 2018.

Se l'atto definibile non richiede il pagamento di imposte e contributi, il contribuente può manifestare la volontà di aderire tramite una comunicazione in carta libera da presentare direttamente o tramite raccomandata A/R o all'indirizzo Pec all'ufficio competente, in cui dichiara di voler perfezionare il procedimento di accertamento, entro gli stessi termini previsti per il versamento.

In caso di pagamento rateale, il versamento delle somme può essere effettuato con un massimo di 20 rate trimestrali di pari importo. Le rate successive alla prima devono essere versate entro l'ultimo giorno di ciascun trimestre.

Per ciascun atto definito va utilizzato un distinto modello F24 o F23. Entro 10 giorni dal versamento in unica soluzione o della prima rata, il contribuente consegna all'ufficio competente la ricevuta dell'avvenuto pagamento.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 9/11/2018, n. 298724

Al via la c.d. rottamazione-ter

L'Agenzia delle entrate-Riscossione ha predisposto un'apposita sezione del proprio sito dedicata alla c.d. rottamazione-ter delle cartelle esattoriali, dove, oltre a riepilogare i soggetti interessati e le modalità di adesione, risponde a specifiche Faq sull'argomento. In particolare, per aderire alla definizione agevolata 2018 è necessario presentare, entro il 30 aprile 2019, l'apposita dichiarazione di adesione.

Agenzia delle entrate-Riscossione, sito

E-fattura: istruzioni e modelli per le deleghe

L'Agenzia delle entrate, con provvedimento n. 291241 del 5 novembre 2018, ha definito le modalità con cui gli intermediari delegati possono inviare all'Amministrazione la comunicazione telematica contenente i dati essenziali delle deleghe ricevute per la fatturazione elettronica, ai fini della loro attivazione automatica. Questa comunicazione potrà essere inviata con modalità "massiva", e quindi conterrà i dati di più deleghe conferite, oppure con modalità "puntuale", per attivare singolarmente ogni delega ricevuta. L'Agenzia comunica che sono pronti anche i modelli per il conferimento/revoca delle deleghe all'utilizzo dei servizi di e-fattura e per il Cassetto fiscale delegato.

Agenzia delle entrate, provvedimento, 5/11/2018, n. 291241

Esclusione del congedo straordinario per coniuge convivente/figlio disabile dal computo dei 60 giorni

L'Inps, con messaggio n. 4074 del 2 novembre 2018, ha precisato che, in seguito alla sentenza della Corte Costituzionale n. 158/2018 - che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 24, comma 3, D.Lgs. 151/2001, nella parte in cui non esclude dal computo dei 60 giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro il periodo di congedo straordinario previsto dall'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, di cui la lavoratrice gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992 - i periodi di congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 1151/2001, fruiti dalle lavoratrici gestanti per assistere il coniuge convivente o un figlio con disabilità in situazione di gravità (accertata ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992) devono essere esclusi dal computo dei suddetti 60 giorni. La disposizione si applica anche alle unioni civili, ai sensi della L. 76/2016, pertanto l'unito civilmente è incluso, in via alternativa e al pari del coniuge, tra i soggetti individuati prioritariamente dal Legislatore ai fini della concessione del congedo straordinario di cui all'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001. Conseguentemente, dal computo dei 60 giorni devono essere esclusi anche tutti i periodi di congedo straordinario fruiti per l'assistenza alla parte dell'unione civile convivente riconosciuta in situazione di disabilità grave ai sensi dell'articolo 4, comma 1, L. 104/1992.

L'Istituto segnala, al riguardo, che la Corte Costituzionale non esclude dal computo dei 60 giorni tutti i periodi di congedo straordinario, bensì soltanto quelli fruiti per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio con disabilità in situazione di gravità.

Viene, infine, chiarito che tali indicazioni si applicano, a richiesta dell'interessato, anche agli eventi pregressi alla sentenza della Corte Costituzionale, per i quali non siano trascorsi i termini di prescrizione ovvero per i quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato.

Inps, messaggio, 2/11/2018, n. 4074

Proroga Cigs: la circolare esplicativa del Ministero

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 16 del 29 ottobre 2018, ha offerto indicazioni operative in merito alle nuove disposizioni dell'articolo 25, D.L. 119/2018, che è intervenuto in materia di proroga della Cigs, apportando modifiche al D.Lgs. 148/2015.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 29/10/2018, n. 16

Maternità e paternità per iscritti alla Gestione separata: le istruzioni Inps **Inps, circolare, 16/11/2018, n. 109**

L'Inps, con circolare n. 109 del 16 novembre 2018, ha illustrato le novità introdotte dalla L. 81/2017 in materia di indennità di maternità o paternità e congedo parentale in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata. In particolare, l'Istituto fornisce istruzioni amministrative, operative e contabili in materia di diritto all'indennità di maternità o paternità in favore delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata, a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, e le nuove modalità di fruizione del congedo parentale a seguito dell'aumento da 3 a 6 mesi del periodo massimo complessivo, per entrambi i genitori, di fruizione del congedo medesimo e dell'elevazione dei limiti temporali di fruibilità dello stesso da 1 a 3 anni.

Il testo della circolare n. 109/2018

Inps, circolare, 11 novembre 2018, n. 109

1. Premessa

Nell'ottica di garantire un'adeguata tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e di favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi di lavoro subordinato, la legge 22 maggio 2017, n. 81, ha introdotto rilevanti modifiche al T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al D.Lgs 151/2001 (d'ora in avanti T.U.).

Nello specifico, l'articolo 13 della legge citata ha integrato l'articolo 64, comma 2, del T.U., disponendo il diritto all'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione lavorativa, mentre l'articolo 8, commi 4, 5, 6, 7 e 8, ha previsto nuove modalità di fruizione del congedo parentale, abrogando, al comma 8, il settimo e l'ottavo periodo dell'articolo 1, comma 788, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007).

Le predette disposizioni sono entrate in vigore dal giorno successivo alla pubblicazione della legge in Gazzetta Ufficiale, ossia dal 14 giugno 2017.

Premesso quanto sopra, si forniscono di seguito le istruzioni operative in merito alle nuove disposizioni in oggetto. Per quanto non modificato, rimangono salve le istruzioni fornite nel tempo sugli argomenti trattati.

2. Diritto all'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione lavorativa

Il nuovo articolo 64 del T.U. è così formulato: "Ai sensi del comma 12 dell'articolo 80 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, la tutela della maternità prevista dalla disposizione di cui al comma 16, quarto periodo, dell'articolo 59 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, avviene nelle forme e con le modalità previste per il lavoro dipendente a prescindere, per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa. A tal fine, si applica il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 4 aprile 2002, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 136 del 12 giugno 2002. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è disciplinata l'applicazione delle disposizioni di cui agli articoli 17 e 22 nei limiti delle risorse rinvenienti dallo specifico gettito contributivo, da determinare con il medesimo decreto".

La disposizione in esame, che interessa la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori iscritti alla Gestione separata (sia parasubordinati che liberi professionisti), comporta che la tutela della ma-

ternità c.d. obbligatoria non è più condizionata, a differenza del previgente regime normativo, all'obbligo di astensione dall'attività lavorativa.

La riforma si applica sia agli eventi "parto" sia alle adozioni o affidamenti preadottivi nazionali o internazionali.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità o paternità continua ad essere necessario il possesso, da parte del soggetto richiedente, del requisito contributivo delle tre mensilità, dovute o versate, comprensive dell'aliquota maggiorata, nei dodici mesi antecedenti l'inizio del periodo indennizzabile.

Alla luce della riforma non risulta più necessario, ai fini dell'erogazione dell'indennità di maternità o paternità, produrre le dichiarazioni di astensione dall'attività lavorativa di cui al paragrafo 1 della circolare n. 137/2007. Conseguentemente, il percepimento di compensi nel periodo di corresponsione dell'indennità di maternità o paternità non preclude l'erogazione dell'indennità stessa.

2.1 Parto fortemente prematuro e parto successivo alla data presunta

In relazione all'applicazione delle disposizioni contenute nell'articolo 16, comma 1, lettere b) e d) del T.U., si precisa che, anche in caso di parto fortemente prematuro (ossia quello avvenuto in data antecedente all'inizio del periodo indennizzabile), nonché di parto avvenuto successivamente alla data presunta, l'indennità di maternità o paternità viene erogata a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro, anche nel caso in cui il periodo indennizzato, per effetto degli eventi sopra menzionati, superi i cinque mesi e un giorno.

2.2 Flessibilità del congedo di maternità

Per gli iscritti alla Gestione separata che vogliono astenersi dal lavoro durante i periodi di maternità/paternità, continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di flessibilità del congedo di maternità, di cui all'articolo 20 del T.U. Si precisa tuttavia che, alla luce della novità normativa, non è più necessario produrre all'INPS la certificazione medica di cui al citato articolo 20, comma 1, che la lavoratrice deve comunque acquisire prima dell'inizio della flessibilità e produrre al proprio committente. Permane, invece, l'obbligo per la lavoratrice di comunicare all'Istituto la scelta di avvalersi della flessibilità, al fine di consentire l'individuazione del periodo di riferimento nel quale verificare la presenza dei tre mesi di contribuzione, che coincide con i dodici mesi interi precedenti l'inizio del diverso periodo di congedo richiesto dall'interessata. Tale comunicazione è effettuata dalla lavoratrice stessa, selezionando la dichiarazione di avvalersi della flessibilità, nella domanda telematica di indennità di maternità.

2.3 Rinvio e sospensione del congedo di maternità o paternità

Per gli iscritti alla Gestione separata che vogliono astenersi dal lavoro durante i periodi di maternità/paternità, continuano a trovare applicazione le disposizioni in materia di rinvio e sospensione del congedo di maternità, di cui all'articolo 16-bis del T.U. Si precisa tuttavia che, alla luce della novità normativa, diversamente da quanto indicato nella circolare n. 69/2016, l'Istituto necessita delle sole comunicazioni della data di sospensione e della data di fine della sospensione. Pertanto, i lavoratori non dovranno più rendere né le dichiarazioni di cui al paragrafo 2 della menzionata circolare n. 69/2016 (dichiarazione di responsabilità di aver comprovato il ricovero del figlio presso struttura sanitaria pubblica o privata e di aver consegnato preventivamente l'attestazione medica nella quale si dichiara la compatibilità del proprio stato di salute con la ripresa dell'attività lavorativa) né la dichiarazione contenente la data delle dimissioni del bambino.

Stante la nuova formulazione dell'articolo 64 del T.U., in base al quale l'Istituto eroga l'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa, tali dichiarazioni non sono più rilevanti per l'erogazione dell'indennità medesima.

2.4 Interdizione anticipata e prorogata dal lavoro

Considerato che la novella normativa riguarda il solo congedo di maternità o paternità in senso

stretto, in caso di provvedimenti di interdizione anticipata e prorogata dal lavoro, di cui all'articolo 17 del T.U., permane per gli iscritti alla Gestione separata l'obbligo di astensione dal lavoro durante i periodi di interdizione. Pertanto, in tali casi, in assenza di effettiva astensione, l'Istituto non erogherà la relativa indennità.

2.5 Periodo transitorio

Le domande di indennità che hanno ad oggetto periodi di congedo di maternità o paternità ricadenti interamente o parzialmente nel periodo di vigenza della legge n. 81 del 22 maggio 2017 devono essere gestite nel seguente modo:

- sono indennizzabili, a prescindere dall'accertamento dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa, i periodi di congedo di maternità o paternità iniziati in data coincidente o successiva alla data di entrata in vigore della riforma (14 giugno 2017);
- non sono indennizzati, a prescindere dall'accertamento dell'effettiva astensione dall'attività lavorativa, i periodi di congedo di maternità o paternità conclusi prima dell'entrata in vigore della riforma. Tali periodi, pertanto, sono indennizzati solo a fronte dell'effettiva astensione; sono indennizzati, relativamente ai periodi di congedo di maternità o paternità in corso di fruizione alla data di entrata in vigore della riforma (14 giugno 2017), i giorni antecedenti alla predetta data solo se accertata l'effettiva astensione dal lavoro, mentre i giorni successivi all'entrata in vigore della riforma devono essere indennizzati a prescindere dall'accertamento di tale astensione.

Si ricorda che i periodi di interdizione anticipata e prorogata, non essendo stati interessati dalla riforma, possono essere indennizzati solo a fronte di effettiva astensione dal lavoro.

3. Diritto al trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo complessivo, per entrambi i genitori, pari a sei mesi fruibile entro i primi tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale

L'articolo 8, comma 8, della legge 22 maggio 2017, n. 81, ha abrogato il settimo e l'ottavo periodo dell'articolo 1, comma 788, della legge n. 296/2006, in materia di riconoscimento del diritto al congedo parentale per gli iscritti alla Gestione separata. Pertanto, a far data dall'entrata in vigore della riforma (14 giugno 2017), il congedo parentale per i lavoratori in questione è disciplinato dai commi 4, 5, 6 e 7 del medesimo articolo 8.

In particolare, il comma 4 dispone che "A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, le lavoratrici ed i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, tenuti al versamento della contribuzione maggiorata di cui all'articolo 59, comma 16, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, hanno diritto ad un trattamento economico per congedo parentale per un periodo massimo pari a sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino. I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi". Pertanto, i mesi di congedo parentale fruibili dai lavoratori interessati dalla disposizione sopra riportata aumentano da tre a sei mesi. È stato altresì ampliato da uno a tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore (in caso di adozioni o affidamenti preadottivi) l'arco temporale di fruizione del congedo parentale.

I trattamenti economici per congedo parentale, ancorché fruiti in altra gestione o cassa di previdenza, non possono complessivamente superare tra entrambi i genitori il limite complessivo di sei mesi. Pertanto, l'Istituto continuerà a far dichiarare al soggetto richiedente i periodi di congedo fruiti da se stesso o dall'altro genitore in una cassa o gestione non amministrata dall'INPS.

Le nuove disposizioni non prevedono la possibilità per i lavoratori iscritti alla Gestione separata di fruire del congedo parentale non indennizzato. Conseguentemente, si possono verificare le seguenti fattispecie:

- se il padre lavoratore dipendente ha fruito di quattro mesi di congedo parentale indennizzato,

alla madre iscritta alla Gestione separata residua la possibilità di fruire di due mesi di congedo parentale;

- se il padre non fruisce del congedo parentale e la madre ha fruito di quattro mesi di congedo parentale indennizzato come lavoratrice iscritta alla Gestione separata, divenendo successivamente lavoratrice dipendente, potrà fruire di altri due mesi di congedo parentale indennizzato;
- se la madre è genitore solo ed ha fruito, in qualità di lavoratrice iscritta alla Gestione separata, di sei mesi di congedo parentale indennizzato^[1], divenendo successivamente lavoratrice dipendente (a cui si applica la tutela del genitore solo) potrà fruire di ulteriori quattro mesi di congedo parentale (indennizzabili in presenza delle condizioni reddituali di cui all'art. 34, comma 3, del T.U.).

Si ricorda che i lavoratori iscritti alla Gestione separata possono fruire del congedo parentale anche in misura frazionata a mesi o a giorni, secondo le regole di conteggio dei giorni, festivi e feriali, applicate ai lavoratori dipendenti. Non trova applicazione, invece, la disciplina della fruizione del congedo parentale in modalità oraria di cui all'articolo 32, commi 1-bis e 1-ter, del T.U.

Si rammenta, infine, che i periodi di congedo parentale sono indennizzabili subordinatamente alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca il congedo parentale e all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

3.1 Fruizione del congedo parentale indennizzato entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale

Il comma 6 dell'articolo 8 della legge n. 81/2017 dispone che per il congedo parentale indennizzato e fruito nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) il periodo di riferimento all'interno del quale devono essere state accreditate le tre mensilità di contribuzione è il medesimo che si prende a riferimento per l'accertamento del diritto all'indennità di maternità o paternità. Pertanto, il lavoratore o la lavoratrice iscritta alla Gestione separata possono fruire del congedo parentale nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) del minore nel caso in cui abbiano titolo all'indennità di maternità o paternità, a prescindere dall'effettiva fruizione della stessa.

In merito al diritto al congedo parentale del padre si precisa quanto già rappresentato nella circolare n. 137/2007, ossia che il periodo di riferimento per la verifica della sussistenza del requisito contributivo con aliquota maggiorata è costituito dai dodici mesi precedenti l'insorgenza di una delle situazioni (morte o grave infermità della madre, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del bambino al padre) previste per il riconoscimento dell'indennità di paternità oppure, in caso di adozione o affidamento preadottivo, dai dodici mesi precedenti la data di effettivo ingresso del minore nella famiglia del lavoratore e sempre che la madre non ne faccia richiesta.

Si ricorda altresì che, come precisato nella circolare n. 42/2016, non trova applicazione il principio di automaticità delle prestazioni ai fini del diritto all'indennità di congedo parentale, che continua quindi ad essere riconosciuto a condizione che sussista il versamento effettivo delle tre mensilità di contribuzione nel periodo di riferimento.

Qualora i richiedenti non avessero titolo all'indennità di maternità/paternità, il trattamento economico per congedo parentale potrà essere erogato in presenza del requisito contributivo individuato nel comma 5 dell'articolo 8 della legge n. 81/2017, come specificato nel seguente paragrafo.

3.2 Fruizione del congedo parentale indennizzato dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia del minore o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale e nei casi in cui nel primo anno non si abbia titolo all'indennità di maternità/paternità

Il comma 5 dell'articolo 8 della legge n. 81/2017 dispone che, se la fruizione del congedo parentale indennizzato è effettuata dopo il primo e fino al terzo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia)

¹ Si ricorda che il limite individuale non cambia non essendo applicabile la tutela del genitore solo agli iscritti alla Gestione separata.

del minore, il trattamento economico è corrisposto solamente a condizione che risultino accreditate almeno tre mensilità con contribuzione maggiorata nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile di congedo parentale richiesto. Pertanto, in tale fattispecie, il requisito contributivo non è più legato a quello sulla base del quale si riconosce il diritto all'indennità di maternità o paternità, ma viene accertato in occasione di ciascuna richiesta di indennità di congedo parentale. Analogo criterio di individuazione del requisito contributivo trova applicazione qualora, nel caso di fruizione di congedo parentale nel primo anno di vita (o dall'ingresso in famiglia/Italia) del minore, i richiedenti non abbiano titolo all'indennità di maternità/paternità.

In proposito si precisa quanto segue:

- la novella normativa modifica sostanzialmente la natura del congedo parentale dei padri iscritti alla Gestione separata, trasformandola da diritto derivato dalla madre in un diritto autonomo, di cui i padri possono fruire dalla nascita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore, entro i limiti individuali e di coppia sopra menzionati;
- i genitori che abbiano avuto titolo all'indennità di maternità o paternità in virtù dell'automaticità delle prestazioni (per contribuzione dovuta ma non versata), possono fruire del congedo parentale a condizione che abbiano versato tre mensilità con contribuzione maggiorata nei dodici mesi antecedenti il periodo di congedo parentale richiesto nella domanda;
- il genitore iscritto alla Gestione separata che, al momento dell'entrata in vigore della norma, abbia figli nati o adottati/affidati da più di un anno può fruire di tutto il periodo di congedo parentale o della parte residua, fino ad un massimo di sei mesi, entro i tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia/Italia del minore (ad esempio, la lavoratrice con un figlio di due anni, che abbia fruito di tre mesi di congedo parentale nel primo anno di vita dello stesso, può presentare domanda per ulteriori tre mesi di congedo parentale se in possesso del requisito contributivo delle tre mensilità effettivamente versate con contribuzione maggiorata nei dodici mesi antecedenti il periodo di congedo parentale che intende richiedere).

3.3 Periodo transitorio

In relazione ai periodi di congedo parentale fruiti prima dell'entrata in vigore della legge n. 81/2017 (14 giugno 2017) il riconoscimento dell'indennità rimane subordinato all'accertamento che il soggetto richiedente abbia titolo all'indennità di maternità o paternità. Per quanto concerne, invece, i periodi di congedo parentale fruiti dopo l'entrata in vigore della predetta legge, il riconoscimento dell'indennità deve essere accertato con le modalità indicate nei precedenti paragrafi 3.1 e 3.2 della presente circolare.

A titolo esemplificativo si riporta il seguente esempio:

nel caso di madre iscritta alla Gestione separata – percettrice dell'indennità di maternità in forza dell'automaticità della prestazione – che abbia presentato, prima dell'entrata in vigore della legge n. 81/2018, una domanda di indennità per congedo parentale nel primo anno di vita del minore, per un periodo continuativo di 3 mesi (di cui il primo mese ricadente nella vecchia disciplina e gli altri due nella vigenza della novella normativa) la fattispecie dovrà essere gestita secondo le seguenti indicazioni.

Premessa la frazionabilità del congedo parentale, la richiesta di indennità relativa al primo mese di congedo non potrà essere accolta in quanto il diritto all'indennità di maternità è basato su contribuzione dovuta e non versata. Di contro, in vigenza della nuova normativa, i due mesi successivi potranno essere indennizzati in virtù del principio generale di cui al paragrafo 3.2, se riscontrati i 3 mesi di contribuzione maggiorata nei 12 mesi antecedenti il periodo di congedo parentale indennizzabile.

Ne consegue che alla richiedente (o all'altro genitore) residuerebbero ancora 4 mesi di congedo parentale da poter fruire entro il terzo anno di vita del minore.

4. Finanziamento degli oneri

All'onere derivante dall'attuazione del comma 1 dell'articolo 13 della legge n. 81/2017, che pre-

vede l'erogazione dell'indennità di maternità o paternità a prescindere dall'effettiva astensione dal lavoro, si provvede mediante riduzione dell'autorizzazione di spesa dei Fondi di cui al comma 3 dell'articolo 25 della medesima legge e nella misura prevista nel medesimo comma. Pertanto, l'Istituto provvederà a verificare l'effettiva astensione dal lavoro del richiedente al solo fine di ripartire l'onere di spesa come segue:

1. in caso di effettiva astensione dal lavoro durante il congedo di maternità o paternità, il costo della relativa indennità grava sul consueto Fondo per la Gestione separata;
2. in caso, invece, di mancata astensione dal lavoro durante il congedo di maternità o paternità il costo della relativa indennità grava sui Fondi di cui al citato comma 3 dell'articolo 25 della legge n. 81/2017.

La corretta imputazione e ripartizione degli oneri nei casi di mancata astensione dal lavoro sarà effettuata a livello centrale.

Occorre tuttavia precisare che gli oneri di spesa previsti dal D.lgs n. 80/2015 restano comunque a carico dello specifico Fondo. Pertanto, per gli importi previsti nell'articolo 43, comma 2, del D.lgs n. 148/2015, gli oneri graveranno sui seguenti Fondi:

- le indennità di maternità o paternità erogate in applicazione dell'articolo 63-ter (automaticità delle prestazioni) continuano a gravare sul Fondo di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 80/2015, secondo le indicazioni fornite con la circolare n. 42/2016;
- in caso di parto fortemente prematuro, il numero dei giorni pari all'intervallo temporale che va dal giorno successivo al parto al giorno precedente l'inizio dei due mesi ante partum continuano a gravare sul Fondo di cui all'articolo 26 del D.lgs n. 80/2015, secondo le indicazioni fornite con circolare n. 69/2016.

Per quanto concerne, in ultimo, l'indennità di congedo parentale, secondo quanto disposto dal comma 9 dell'articolo 8 della legge n. 81/2017, al relativo onere si provvederà mediante riduzione dell'autorizzazione di spesa dei Fondi, di cui al comma 3 dell'articolo 25 della citata legge e nella misura prevista nel medesimo comma.

5. Presentazione della domanda

Le domande di congedo di maternità o paternità e le domande di congedo parentale devono essere presentate in modalità telematica.

L'applicazione di acquisizione online è stata aggiornata per consentire, a partire dall'entrata in vigore della legge n. 81/2017, ossia dal 14 giugno 2017, sia l'acquisizione di periodi di congedo parentale con giorni eccedenti tre mesi e fino a sei mesi sia di periodi superiori ad un anno e fino a tre anni di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.

6. Istruzioni operative per il pagamento del congedo parentale

L'applicazione "Domande di maternità online", disponibile sulla Intranet nell'area "Prestazioni a sostegno del reddito", è stata aggiornata come di seguito descritto. In particolare sono state aggiornate le seguenti voci del menù: "Manuali utente", "Informazioni" e "Liste".

La voce di menù "Liste" è stata integrata con l'aggiunta della voce "Domande legge n. 81/2017", che permette di visualizzare e stampare la lista delle domande con le nuove condizioni di congedo parentale pervenute attraverso i consueti canali (cittadino, Contact Center, Patronato) ad esclusione di quelle annullate o con PIN non dispositivo. Gli operatori potranno visualizzare esclusivamente le domande acquisite online con PIN dispositivo. La funzionalità è disponibile, per gli utenti abilitati, relativamente alle domande di competenza della propria Struttura. Il Direttore della Struttura territoriale o il suo delegato possono abilitare altri utenti sia della propria che di altra Struttura territoriale.

Tali domande al momento non transitano nelle procedure gestionali. Pertanto, per le Strutture che utilizzano già la procedura gestionale "GESTIONE MATERNITÀ", la definizione delle domande online presenti nella apposita lista dovrà essere fatta manualmente.

Per i periodi di congedo parentale rientranti nella citata normativa e non ancora implementati dagli applicativi gestionali è previsto il pagamento tramite la procedura "Pagamenti vari".

Per consentire i controlli e per facilitare i futuri sviluppi applicativi è di particolare importanza che non si liquidino le prestazioni in oggetto al di fuori delle specifiche collezioni impostate centralmente e sotto descritte.

Per effettuare i pagamenti sono state preimpostate centralmente tre diverse collezioni, una per ciascuna delle tre seguenti tipologie di lavoratori iscritti alla Gestione separata:

1. collaboratori coordinati e continuativi ed equiparati;
2. ricercatori iscritti;
3. liberi professionisti/associati in partecipazione.

6.1 Collaboratori coordinati e continuativi ed equiparati

Per il pagamento dell'indennità per periodi di congedo parentale con giorni eccedenti tre mesi e fino a sei mesi o periodi fruiti dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, gli operatori delle Strutture territoriali dovranno attenersi alle seguenti istruzioni:

- creare una collezione di pagamenti denominata "CP81/2017Cnn" (dove nn = 00 per la Sede e 01, 02, per i Centri operativi), che sarà automaticamente inizializzata con i seguenti elementi:
Campi "nomi/conti" impostati con le sigle: GAT30191, INDENAC, INTERAC, GAT30131, INDENAP, INTERAP, GAT34120, GPA27009, IRPEFAC, IRPEFAP, GAT10191
Causale: L. 81 22/05/2017 Coll. gestione separata - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX;
- sostituire le XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX presenti nella causale con il C.F. del minore dante causa; accedere ai pannelli di acquisizione del pagamento (Opz 5/1) per acquisire o prelevare i dati anagrafici (cognome, nome e data di nascita). I dati prelevati precompilano il pannello del pagamento anche con i dati dell'indirizzo che può essere modificato dall'operatore;
- acquisire nei campi "Periodo dal" e "Periodo al" rispettivamente il primo e l'ultimo giorno del periodo liquidato;
- acquisire l'importo totale netto della prestazione nel campo "Importo";
- indicare nel campo "Pagamento" la modalità di pagamento scelta;
- inserire nella sezione "nomi/conti" i seguenti importi:
 - nel campo GAT30191 l'importo lordo della prestazione per l'anno corrente;
 - nel campo INTERAC eventuali interessi per l'anno corrente;
 - nel campo INDENAC la somma degli importi inseriti nei campi GAT30191 e INTERAC;
 - nel campo GAT30131 l'importo lordo della prestazione per anni precedenti;
 - nel campo INTERAP eventuali interessi per anni precedenti;
 - nel campo INDENAP la somma degli importi inseriti nei campi GAT30131 e INTERAP;
 - nel campo IRPEFAC l'importo della trattenuta fiscale relativa alla tassazione anno corrente;
 - nel campo IRPEFAP l'importo della trattenuta fiscale relativa alla tassazione per anni precedenti;
 - nel campo GPA27009 l'importo totale della trattenuta fiscale uguale alla somma degli importi inseriti nei campi IRPEFAC e IRPEFAP;
 - nel campo GAT10191 l'importo totale netto della prestazione uguale alla somma degli importi inseriti nei campi INDENAC e INDENAP meno la somma degli importi inseriti nei campi IRPEFAC e IRPEFAP e uguale all'importo inserito nel campo "Importo";
- eseguire la quadratura della collezione e la successiva elaborazione per produrre il file telematico e l'IP6bis da trasmettere all'ufficio ragioneria di Sede.

6.2 Ricercatori

Per il pagamento dell'indennità per periodi di congedo parentale con giorni eccedenti tre mesi e fino a sei mesi o periodi fruiti dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia

o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, gli operatori delle Strutture territoriali dovranno attenersi alle seguenti istruzioni:

- creare una collezione di pagamenti denominata "CP81/2017Rnn" (dove nn = 00 per la Sede e 01, 02, per i Centri operativi), che sarà automaticamente inizializzata con i seguenti elementi:
Campi "nomi/conti" impostati con le sigle: GAT30131, GAT30191, GAT10191
Causale: L. 81 22/05/2017 Ricercatori XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX;
- sostituire le XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX presenti nella causale con il C.F. del minore dante causa; accedere ai pannelli di acquisizione del pagamento (Opz 5/1) per acquisire o prelevare i dati anagrafici (cognome, nome e data di nascita). I dati prelevati precompilano il pannello del pagamento anche con i dati dell'indirizzo che può essere modificato dall'operatore;
- acquisire nei campi "Periodo dal" e "Periodo al" rispettivamente il primo giorno e l'ultimo giorno del periodo liquidato;
- acquisire l'importo totale netto della prestazione nel campo "Importo";
- indicare nel campo "Pagamento" la modalità di pagamento scelta;
- inserire nella sezione "nomi/conti" i seguenti importi:
 - nel campo GAT30191 l'importo lordo della prestazione per l'anno corrente;
 - nel campo GAT30131 l'importo lordo della prestazione per anni precedenti;
 - nel campo GAT10191 l'importo totale netto della prestazione uguale alla somma degli importi inseriti nei campi GAT30191 e GAT30131 e uguale all'importo inserito nel campo "Importo";
- eseguire la quadratura della collezione e la successiva elaborazione per produrre il file telematico e l'IP6bis da trasmettere all'ufficio ragioneria di Sede.

6.3 Liberi professionisti/associati in partecipazione

Per il pagamento dell'indennità per periodi di congedo parentale con giorni eccedenti tre mesi e fino a sei mesi o periodi fruiti dopo il primo ed entro il terzo anno di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale, gli operatori delle Strutture territoriali dovranno attenersi alle seguenti istruzioni:

- creare una collezione di pagamenti denominata "CP81/2017Pnn" (dove nn = 00 per la Sede e 01, 02, per i Centri operativi), che sarà automaticamente inizializzata con i seguenti elementi:
 - Campi "nomi/conti" impostati con le sigle: GAT30191, INDENAC, INTERAC, GAT30131, INDENAP, INTERAP, GAT34120, GPA25053, IRPEFAC, IRPEFAP, GAT10191
 - Causale: L. 81 22/05/2017 Liberi professionisti - XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX;
- sostituire le XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX presenti nella causale con il C.F. del minore dante causa; accedere ai pannelli di acquisizione del pagamento (Opz 5/1) per acquisire o prelevare i dati anagrafici (cognome, nome e data di nascita). I dati prelevati precompilano il pannello del pagamento anche con i dati dell'indirizzo che può essere modificato dall'operatore;
- acquisire nei campi "Periodo dal" e "Periodo al" rispettivamente il primo giorno e l'ultimo giorno del periodo liquidato;
- acquisire l'importo totale netto della prestazione nel campo "Importo";
- indicare nel campo "Pagamento" la modalità di pagamento scelta;
- inserire nella sezione "nomi/conti" i seguenti importi:
 - nel campo GAT30191 l'importo lordo della prestazione per l'anno corrente;
 - nel campo INTERAC eventuali interessi per l'anno corrente;
 - nel campo INDENAC la somma degli importi inseriti nei campi GAT30191 e INTERAC;
 - nel campo GAT30131 l'importo lordo della prestazione per anni precedenti;
 - nel campo INTERAP eventuali interessi per anni precedenti;
 - nel campo INDENAP la somma degli importi inseriti nei campi GAT30191 e INTERAP;
 - nel campo IRPEFAC l'importo della trattenuta fiscale relativa alla tassazione anno corrente;

- nel campo IRPEFAP l'importo della trattenuta fiscale relativa alla tassazione per anni precedenti;
- nel campo GPA25053 l'importo totale della trattenuta fiscale uguale alla somma degli importi inseriti nei campi IRPEFAC e IRPEFAP;
- nel campo GAT10191 l'importo totale netto della prestazione uguale alla somma degli importi inseriti nei campi INDENAC e INDENAP meno la somma degli importi inseriti nei campi IRPEFAC e IRPEFAP e uguale all'importo inserito nel campo "Importo";
- eseguire la quadratura della collezione e la successiva elaborazione per produrre il file telematico e l'IP6bis da trasmettere all'ufficio contabile di Sede.

(...)

8. Regime fiscale

Ai sensi dell'articolo 6 del Tuir l'indennità in argomento, percepita in sostituzione di una delle categorie di reddito ivi indicate, costituisce reddito della stessa categoria di quello sostituito. Pertanto, ove dovute, all'atto del pagamento l'Istituto effettua la ritenuta alla fonte ai sensi degli articoli 23, 24 e 25 del D.P.R. 600/73, con l'applicazione delle aliquote previste dall'articolo 11 del Tuir, il riconoscimento delle detrazioni d'imposta di cui all'articolo 13 del Tuir e il riconoscimento delle eventuali detrazioni per carichi di famiglia di cui all'articolo 12 del Tuir se richieste.

Nuovo lavoro a termine secondo il Ministero del lavoro

A I termine del periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione del c.d. Decreto Dignità, il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 17/2018, per fornire le prime indicazioni interpretative sulle novità introdotte alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro. Terminato il periodo transitorio introdotto dalla legge di conversione, dalla data del 1° novembre 2018 trovano piena applicazione tutte le disposizioni introdotte con la riforma, compreso l'obbligo di indicare le condizioni in caso di rinnovi (sempre) e di proroghe (dopo i 12 mesi). Tale periodo transitorio si applica, secondo il Ministero, anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Contratto a tempo determinato

Quanto alla riduzione da 36 a 24 mesi della durata massima del contratto a tempo determinato (con riferimento ai rapporti stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, anche per effetto di una successione di contratti, o di periodi di missione in somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, indipendentemente dai periodi di interruzione), i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi. Le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi in virtù della disciplina previgente, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

È possibile stipulare liberamente un contratto di lavoro a termine di durata non superiore a 12 mesi, mentre in caso di durata superiore tale possibilità è riconosciuta esclusivamente in presenza di specifiche ragioni che giustificano un'assunzione a termine:

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

La contrattazione collettiva non può intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

L'obbligo di indicare una di tali condizioni ricorre considerando la durata complessiva dei rapporti intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, sia quelli già conclusi, sia quello che si intende eventualmente prorogare. La c.d. causale è, infatti, sempre necessaria quando si supera il periodo di 12 mesi, anche se il superamento avviene a seguito di proroga di un contratto originariamente inferiore ai 12 mesi. Talvolta, peraltro, l'indicazione della causale anche per rapporti inferiori a 12 mesi può essere necessaria al fine del godimento di taluni benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio sostituzione per maternità).

Come in precedenza, raggiunto il limite massimo di durata del contratto a termine, le stesse parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi presso l'ITL, ma anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi con obbligo di individuare una causale che, nonostante la sede di stipula del contratto, non sarà comunque "certificata".

Il termine del contratto deve risultare per iscritto ed è esclusa la possibilità di desumerlo da elementi esterni al contratto, ferma restando la possibilità che, in alcune situazioni, il termine del rapporto di lavoro continui a desumersi indirettamente in funzione della specifica motivazione che ha dato luogo all'assunzione, come in caso di sostituzione della lavoratrice in maternità di cui non è possibile conoscere, ex ante, l'esatta data di rientro al lavoro, sempre nel rispetto del termine

massimo di 24 mesi.

Il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato in ordine alla durata massima e alle condizioni. Il Ministero, in assenza di una definizione normativa esatta delle 2 ipotesi, precisa quanto segue:

Proroga del contratto	È possibile prorogare senza causale un contratto a termine entro i 12 mesi	La proroga presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di prorogarne la durata entro il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo a un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.
	Numero massimo di proroghe	Il numero massimo di proroghe è stato ridotto a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti, con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali.
Rinnovo del contratto	È sempre richiesta l'indicazione della causale	Si tratta di un rinnovo e non di una proroga dell'originario contratto se si modifica la motivazione originale, anche se non vi è soluzione di continuità fra i 2 rapporti. Si tratta di rinnovo anche qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.
	Aumento del contributo addizionale	Per i contratti a termine è dovuto un contributo addizionale a carico del datore di lavoro (pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali). La novità introdotta prevede che lo stesso sia incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. In tal modo verrà determinata la nuova misura del contributo addizionale cui aggiungere nuovamente l'incremento dello 0,5% in caso di ulteriore rinnovo. Analogo criterio di calcolo dovrà essere utilizzato per eventuali rinnovi successivi, avuto riguardo all'ultimo valore base che si sarà venuto a determinare per effetto delle maggiorazioni applicate in occasione di precedenti rinnovi. La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.

Somministrazione di lavoro

La disciplina del lavoro a termine è stata estesa al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore a termine, con la sola eccezione delle previsioni in materia di pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go, dei limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro e del diritto di precedenza.

Nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo inde-

terminato dal somministratore i quali, pertanto, possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando però i limiti percentuali.

Ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine, possono essere presenti nell'impresa utilizzatrice lavoratori assunti a tempo determinato e lavoratori inviati in missione per somministrazione a termine, entro la percentuale massima complessiva del 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore, ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. I contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo, sia con riferimento ai limiti quantitativi eventualmente fissati per il ricorso al contratto a tempo determinato sia a quelli fissati per il ricorso alla somministrazione a termine.

Il limite percentuale del 30% trova applicazione per ogni nuova assunzione a termine o in somministrazione avvenuta a partire dal 12 agosto 2018: qualora presso l'utilizzatore sia presente una percentuale di lavoratori, a termine e somministrati a termine con contratti stipulati in data antecedente alla data del 12 agosto 2018, superiore a quello fissato dalla legge, i rapporti in corso potranno continuare fino alla loro iniziale scadenza, ma non è possibile effettuare nuove assunzioni né proroghe per i rapporti in corso fino a quando il datore di lavoro o l'utilizzatore non rientri entro i nuovi limiti.

Continuano a rimanere esclusi dall'applicazione dei predetti limiti quantitativi i lavoratori somministrati a tempo determinato che rientrino nelle categorie richiamate all'articolo 31, comma 2, D.Lgs. 81/2015 (ad esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

L'estensione delle disposizioni sul contratto a termine anche ai rapporti di lavoro a termine instaurati tra somministratore e lavoratore ha lasciato inalterata la possibilità, riconosciuta alla contrattazione collettiva, di disciplinare il regime delle proroghe e della loro durata. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi, ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva, entro cui è possibile fare ricorso a uno o più contratti a termine o di somministrazione a termine, deve essere valutato con riferimento non solo al rapporto di lavoro che il lavoratore ha avuto con il somministratore, ma anche ai rapporti con il singolo utilizzatore, dovendosi a tal fine considerare sia i periodi svolti con contratto a termine, sia quelli in cui sia stato impiegato in missione con contratto di somministrazione a termine, per lo svolgimento di mansioni dello stesso livello e categoria legale. Pertanto, il suddetto limite temporale di 24 mesi opera tanto in caso di ricorso a contratti a tempo determinato quanto nell'ipotesi di utilizzo mediante contratti di somministrazione a termine. Raggiunto tale limite, perciò, il datore di lavoro non potrà più ricorrere alla somministrazione di lavoro a tempo determinato con lo stesso lavoratore per svolgere mansioni di pari livello e della medesima categoria legale. Il computo dei 24 mesi di lavoro deve tenere conto di tutti i rapporti di lavoro a termine a scopo di somministrazione intercorsi tra le parti, inclusi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

Le novità introdotte riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine, che si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore, in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In caso di durata della somministrazione a termine per un periodo superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore, o di rinnovo della missione (anche in tal caso presso lo stesso utilizzatore), il contratto di lavoro stipulato dal somministratore con il lavoratore dovrà indicare una motivazione riferita alle esigenze dell'utilizzatore medesimo. Non sono, invece, cumulabili a tale fine i periodi svolti presso diversi utilizzatori, fermo restando il limite massimo di durata di 24 mesi del rapporto (o la diversa soglia individuata dalla contrattazione collettiva). L'obbligo di specificare le motivazioni del ricorso alla somministrazione di lavoratori a termine sorge non solo quando i periodi siano riferiti al medesimo utilizzatore nello svolgimento di una missione di durata superiore a 12 mesi, ma anche qualora lo stesso utilizzatore avesse instau-

rato un precedente contratto di lavoro a termine con il medesimo lavoratore per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria.

Pertanto:

- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata inferiore a 12 mesi, un eventuale periodo successivo di missione presso lo stesso soggetto richiede sempre l'indicazione delle motivazioni in quanto tale fattispecie è assimilabile a un rinnovo;
- in caso di precedente rapporto di lavoro a termine di durata pari a 12 mesi, è possibile svolgere per il restante periodo e tra i medesimi soggetti una missione in somministrazione a termine, specificando una delle condizioni;
- in caso di un periodo di missione in somministrazione a termine fino a 12 mesi, è possibile per l'utilizzatore assumere il medesimo lavoratore direttamente con un contratto a tempo determinato per una durata massima di 12 mesi indicando la relativa motivazione.

Novità per PrestO e Libretto di famiglia

Con la circolare n. 103/2018, l'Inps ha fornito le istruzioni per la corretta gestione delle prestazioni di lavoro occasionale alla luce delle novità introdotte dal D.L. 87/2018 in sede di conversione. In particolare, sono state apportate novità nelle informazioni che i prestatori di lavoro devono rendere all'atto della registrazione nella procedura informatica dedicata alle prestazioni occasionali; sono state modificate le dichiarazioni inerenti le prestazioni per le imprese operanti nel settore agricoltura; sono stati creati 2 nuovi regimi per le aziende alberghiere e per le strutture ricettive del settore turismo e per gli enti locali; infine, è stata introdotta una nuova modalità di erogazione del compenso al lavoratore.

Agricoltura

È possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale alle imprese agricole che occupano non più di 5 dipendenti a tempo indeterminato esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

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

In ogni caso, è vietato il ricorso al contratto di prestazioni occasionali nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

La nuova disciplina estende da 3 a 10 giorni consecutivi la durata dell'arco temporale entro cui è possibile rendere la prestazione lavorativa; entro tale arco temporale l'impresa agricola può avvalersi delle prestazioni lavorative dichiarate anticipatamente. La dichiarazione preventiva telematica della prestazione lavorativa deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione. La misura del compenso delle ore di lavoro è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto della misura minima oraria prevista per il settore agricoltura. Laddove la prestazione non dovesse essere resa, occorre effettuare la revoca della dichiarazione inoltrata entro le ore 23:59 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione. È, inoltre, possibile incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso, sempre nei limiti orari fissati dalla legge. La dichiarazione inerente le ore aggiuntive deve essere trasmessa almeno un'ora prima del loro inizio e il sistema registrerà data e ora del loro inserimento. Potrà essere inserito un numero massimo di ore congruo rispetto ai giorni rimanenti nell'arco temporale della prestazione.

Aziende alberghiere e strutture ricettive del settore turismo

È possibile il ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

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

In ogni caso è vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

È stato introdotto uno specifico regime per aziende con massimo 8 lavoratori a tempo indeterminato, che svolgano attività principale o prevalente contraddistinta da uno dei seguenti codici Ateco2007: alberghi (55.10.00); villaggi turistici (55.20.10); ostelli della gioventù (55.20.20); rifugi di montagna (55.20.30); colonie marine e montane (55.20.40); affittacamere per brevi soggiorni, case ed appartamenti per vacanze, bed and breakfast, residence (55.20.51); aree di campeggio e aree attrezzate per camper e roulotte (55.30.00). Il settore di attività deve risultare dalle informazioni presenti presso il Registro Imprese. I soggetti privi di iscrizione presso il Registro Imprese dovranno dichiarare di svolgere attività nel settore turistico e ricettivo e fornire gli elementi utili all'Inps per la verifica della corretta classificazione.

La comunicazione sul sito Inps prevede l'indicazione dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, che va da 1 a 10 giorni consecutivi, nonché della durata complessiva della prestazione. La dichiarazione deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione. La misura del compenso è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto dei limiti minimi stabiliti dalla legge. In particolare, il compenso per ogni ora di prestazione lavorativa non può essere inferiore a 9 euro e l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative continuative, pari a 36 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a 4 ore. Laddove la prestazione non dovesse essere resa, occorre effettuare la revoca della dichiarazione inoltrata entro le ore 23:59 del terzo giorno successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione. È possibile incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso, almeno un'ora prima del loro inizio. Potrà essere inserito un numero massimo di ore congruo rispetto ai giorni rimanenti nell'arco temporale della prestazione.

Nel caso in cui l'azienda fosse già registrata nella piattaforma informatica, essa dovrà aggiornare la classificazione nella sezione anagrafica al momento del primo accesso.

Enti locali

Ferma restando l'applicabilità della disciplina esclusivamente alle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, è introdotta la possibilità di indicare nella dichiarazione preventiva un monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni consecutivi. Pertanto, gli Enti locali possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli previsti in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
- per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- per attività di solidarietà, in collaborazione con altri Enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

È vietato ricorrere al contratto di prestazione occasionale nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Agli Enti locali non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di 5 dipendenti in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, né si applicano le limitazioni soggettive per i prestatori previste per le aziende che operano nei settori dell'agricoltura e del turismo.

La comunicazione telematica dell'arco temporale di svolgimento della prestazione, nonché della sua durata complessiva, deve essere trasmessa almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione. La misura del compenso è liberamente fissata dalle parti, nel rispetto dei limiti minimi stabiliti dalla legge. In particolare, il compenso per ogni ora di prestazione lavorativa non può essere inferiore a 9 euro e l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di 4 ore lavorative continuative, pari a 36 euro, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a 4 ore. Laddove la prestazione medesima non dovesse essere resa, occorre revocare la dichiarazione inoltrata entro le ore 23:59 del terzo giorno

successivo alla data conclusiva dell'arco temporale originariamente previsto per lo svolgimento della prestazione. È possibile incrementare il numero di ore inserite in procedura, con indicazione del relativo compenso, almeno un'ora prima del loro inizio e il sistema registrerà data e ora del loro inserimento. Potrà essere inserito un numero massimo di ore congruo rispetto ai giorni rimanenti nell'arco temporale della prestazione.

Nel caso in cui l'Ente locale sia già registrato, come utilizzatore, nella piattaforma informatica delle Prestazioni occasionali, dovrà aggiornare la classificazione nella sezione anagrafica al momento del primo accesso.

Registrazione dei prestatori sul sito dell'Inps

I lavoratori devono registrarsi preventivamente sul sito Inps, fornendo le informazioni necessarie. Le modifiche normative prevedono che i prestatori debbano autocertificare l'eventuale appartenenza ad una delle seguenti categorie:

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico 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 (ReI o SIA), ovvero di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Per gli utilizzatori che facessero ricorso esclusivamente a lavoratori appartenenti alle predette categorie, il tetto annuo di compensi erogabili per prestazioni di lavoro occasionale sarebbe pari a 6.666 euro in luogo di 5.000 euro. Inoltre, per poter svolgere attività lavorativa a favore di imprese operanti nel settore dell'agricoltura, il prestatore è tenuto ad autocertificare la non iscrizione nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli. I prestatori, pertanto, sono tenuti ad aggiornare tempestivamente la propria scheda anagrafica.

Qualora l'utilizzatore sia un'impresa del settore agricolo, un'azienda alberghiera o una struttura ricettiva del settore del turismo, oppure altro datore di lavoro che intende usufruire del regime di computo del limite economico previsto dalla legge per utilizzatore, in assenza di aggiornamento della scheda anagrafica da parte del lavoratore, la procedura trasmette un'apposita segnalazione con la quale viene ricordata la necessità che il prestatore aggiorni la propria scheda anagrafica e viene bloccata l'acquisizione della dichiarazione. In tali casi, la prestazione a favore di impresa del settore agricolo, azienda alberghiera o struttura ricettiva non potrà essere svolta. Negli altri casi, la dichiarazione potrà essere acquisita senza l'indicazione di voler fruire del particolare regime di computo del limite economico previsto per utilizzatore. Fino al 31 dicembre 2018 sarà consentita la trasmissione da parte dell'utilizzatore di un numero massimo di 2 dichiarazioni qualora per il medesimo prestatore risulti essere già stata presentata, nel corso del 2018, una precedente dichiarazione di appartenenza a una delle categorie citate. Successivamente, non sarà più possibile acquisire nuove dichiarazioni in assenza di aggiornamento della scheda anagrafica da parte del lavoratore.

Erogazione dei compensi

In conseguenza delle modifiche avvenute, il lavoratore può ottenere il pagamento tramite:

- accredito delle somme sul conto corrente bancario indicato al momento della registrazione entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione;
- bonifico bancario domiciliato entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione; gli oneri di pagamento sono pari a 2,60 euro e vengono trattenuti, da parte dell'Inps, sul compenso spettante al prestatore;
- qualsiasi sportello postale a fronte della generazione e presentazione di univoco mandato ovvero di autorizzazione di pagamento emessa dalla piattaforma informatica Inps, decorsi 15 giorni dal momento in cui la prestazione inserita nella procedura informatica è consolidata.

Per fruire di tale ultima modalità di pagamento, l'utilizzatore, tramite la procedura informatica, dovrà validare l'avvenuto svolgimento della prestazione lavorativa, al termine della stessa ed entro il

giorno 3 del mese successivo al suo svolgimento, termine oltre il quale, in assenza di validazione, il compenso verrà posto in pagamento tramite bonifico bancario domiciliato entro il 15 del mese successivo con oneri a carico del lavoratore. La validazione dell'avvenuto svolgimento della prestazione comporta l'immediata disposizione di pagamento del compenso relativo alle prestazioni selezionate, che pertanto diventano irrevocabili da parte dell'utilizzatore.

Gli utilizzatori che operano nei settori per i quali la durata della prestazione lavorativa è riferita a un arco temporale fino a 10 giorni possono procedere alla validazione della prestazione lavorativa, non appena esaurito il monte ore indicato nella stessa, anche in anticipo rispetto al termine dell'arco temporale indicato. Dopo l'avvenuta validazione non sarà più possibile per l'utilizzatore procedere alla revoca e lo stesso potrà stampare il documento elaborato dalla procedura e consegnarlo al prestatore, oppure quest'ultimo potrà stamparlo autonomamente.

Nuova gestione dei pagamenti da parte degli utilizzatori del Contratto di prestazione occasionale

Per poter ricorrere alle prestazioni l'utilizzatore deve aver preventivamente alimentato il proprio portafoglio telematico attraverso il versamento della provvista necessaria mediante:

- modello F24 - Elementi identificativi (ELIDE), con l'indicazione dei dati identificativi dell'utilizzatore e della causale "CLOC". Nel campo "elementi identificativi" non dovrà essere inserito alcun valore. È esclusa la facoltà di compensazione dei crediti (le P.A. utilizzeranno il modello F24 EP);
- 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 restazioni Occasionali del Portale dei pagamenti Inps;
- un intermediario.

Profili sanzionatori

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva o di uno dei divieti di cui all'articolo 54-bis, comma 14, D.L. 50/2017, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. Non si applica la procedura di diffida. La sanzione non si applica se la violazione di cui al comma 14 per l'imprenditore agricolo derivi dalle informazioni incomplete o non veritiere contenute nelle autocertificazioni rese dai prestatori. I divieti di cui al citato articolo 54-bis, comma 14, hanno ad oggetto il ricorso al contratto di prestazione occasionale:

- da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato (8 per le aziende alberghiere e le strutture ricettive);
- da parte delle imprese del settore agricolo, salvo che per le attività lavorative rese dai soggetti di cui al comma 8, purché non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli;
- da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Nel caso di superamento dei limiti complessivi (importo di 2.500 euro per ciascuna prestazione resa da un singolo prestatore in favore di un singolo utilizzatore) o, comunque, del limite di durata della prestazione, pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Nel settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo e la retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Le disposizioni relative al regime sanzionatorio non si applicano se l'utilizzatore è una P.A..

Rinnovi contrattuali ottobre 2018

Moda, chimica-ceramica , decorazione piastrelle in terzo fuoco PMI - Verbale integrativo 30 ottobre 2018

In data 30 ottobre 2018 è stato sottoscritto da Cna Federmoda, Cna Produzione, Cna Artistico e tradizione, Confartigianato Moda, Confartigianato Chimica, Confartigianato Ceramica, Casartigiani, Claii con Filctem-Cgil, Femca-Cisl e Uiltec-Uil hanno sottoscritto il verbale integrativo dell'accordo di rinnovo 7 novembre 2017 per i settori Moda, Chimica Ceramica, Decorazione piastrelle in terzo fuoco PMI. Di seguito si riepilogano le principali novità.

Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla delibera del Comitato esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'atto di indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato e delle PMI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità e ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli Enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a 25 euro lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (Ear) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il Tfr. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute a ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal Ccnl. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.
5. le parti firmatarie del presente Ccnl stralciano la delibera Ebna del 12 maggio 2010: saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati e in corso di rinnovo, i cui contributi definiti e indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) Rappresentanza sindacale	0,10% - 12,5 €
b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza	0,15% - 18,75 €
c) Ente bilaterale nazionale	0,01% - 1,25 €
d) Rappresentanza imprese	0,25% - 31,25 €
e) Fondo sostegno al reddito	0,49% - 61,25 €

(questo importo è comprensivo dei 34 euro stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della

Contrattazione collettiva

quota relativa alla gestione);

6. inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che le aziende verseranno i contributi alla bilateralità attraverso uno specifico codice tributo inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle entrate. Il contributo, pari a 125 euro annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili, ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 euro. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 euro di cui al punto 5, lettera e).

In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccredito all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato esecutivo dell'Ebna in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

Per effetto della stipula del presente accordo Filctem-Cgil, Femca-Cisl, Uiltec-Uil, d'intesa con le proprie Confederazioni e con le Federazioni/Unioni di categoria firmatarie il presente Ccnl, comunicheranno a Ebna le modalità per effettuare il ristorno delle quote di cui alla lettera A) della delibera Ebna del 12 maggio 2010, al fine di favorire lo sviluppo della rappresentanza sindacale e la promozione della contrattazione di categoria nelle imprese dei Settori del Ccnl.

Ebna prenderà atto della richiesta e ne darà attuazione.

Qualora costituita a livello territoriale dalle OO.SS. firmatarie il presente Ccnl, la Rappresentanza sindacale di bacino non si sovrapporrà ad altre forme di rappresentanza (Rsu/Rsa) anche in essere alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Gli obblighi di cui al presente articolo decorrono come segue:

- dal 1° agosto 2014 per le Imprese del tessile-abbigliamento-calzaturiero;
- dal 1° agosto 2015 per le Imprese della chimica-ceramica;
- dal 1° gennaio 2019 per le Imprese di decorazione piastrelle in terzo fuoco.

Disciplina dell'apprendistato professionalizzante - Integrazioni

Sezione Moda

Poiché i livelli 2° Bis e 3° Bis non sono autonomi, ma differenziazioni economiche dei livelli 2° e 3°, le parti si danno atto che, ai fini del temporaneo inquadramento a livelli inferiori, il 2° Bis e 3° Bis non saranno considerati come livelli di progressione. Si utilizza la seguente tabella di riferimento:

Livello di destinazione finale	1 livello inferiore o uguale a:	2 livelli inferiori sono pari a:
8° (12 mesi)	7° (12 mesi)	6° (12 mesi)
7° (12 mesi)	6° (12 mesi)	5° (12 mesi)
6° (12 mesi)	5° (12 mesi)	4° (12 mesi)
5° (12 mesi)	4° (12 mesi)	3° (12 mesi)
4° (12 mesi)	3° (12 mesi)	2° (12 mesi)
3° Bis e 3° (12 mesi)	2° (12 mesi)	1° (12 mesi)
	2° (12 mesi)	1° (12 mesi)
2° Bis e 2° (12 mesi)	2° (12 mesi)	1° (12 mesi)

Sezione Ceramica

Resta confermato che non è possibile costituire un rapporto di apprendistato per lo svolgimento delle mansioni previste nella categoria F.

Principali scadenze del mese di gennaio

Gli adempimenti sono inseriti con le loro scadenze naturali: nel caso in cui cadano di sabato e nei giorni festivi, e siano prorogati al primo giorno feriale successivo, è indicata tra parentesi la data di effettiva scadenza.

giovedì 10 gennaio

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.

mercoledì 16 gennaio

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.

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.

domenica 20 gennaio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Previndai – Versamento (slitta a lunedì 21 gennaio)

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

Previndapi – Versamento (slitta a lunedì 21 gennaio)

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

venerdì 25 gennaio

Contributi Enpaia – Versamento

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

giovedì 31 gennaio

UniEmens – Invio telematico

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

Datori di lavoro – Denuncia telematica collocamento obbligatorio

Termine entro il quale i datori di lavoro soggetti alle disposizioni sul collocamento obbligatorio, devono inviare telematicamente il prospetto informativo contenente indicazioni in merito all'assolvimento dell'obbligo previsto dalla norma, qualora, rispetto all'ultimo invio, vi siano stati cambiamenti nella situazione occupazionale tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.



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.