

SCAPUZZI RUSCIANO
PROFESSIONISTI ASSOCIATI

Newsletter periodica “lavoro”

n. 01 del 18 febbraio 2019

In questa newsletter

1.I chiarimenti INL sulla stipula di un contratto tempo determinato in deroga assistita.....	3
2.INPS: le novità normative ed amministrative sul congedo obbligatorio di paternità.....	4
3.Somministrazione fraudolenta ed appalti illeciti: l'intervento dell'INL.....	5
4.Le novità di rilievo introdotte dalla legge di conversione del DL "semplificazione".....	6
5.INPS: le aliquote contributive reddito per l'anno 2019 degli iscritti alla gestione separata.....	8
6.Le precisazioni INL su preclusioni e compilazione del verbale di primo accesso.....	10

1. I chiarimenti INL sulla stipula di un contratto tempo determinato in deroga assistita

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Nota 7 febbraio 2019, prot. n. 1214 - ha fornito alcuni chiarimenti sulla possibilità di stipulare un contratto a tempo determinato in deroga assistita, ex art. 19, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015.

Al riguardo, l'INL ha ribadito che la possibilità di stipulare tale contratto - fermo restando l'obbligo di apporre una causale giustificatrice - decorre al termine dei 24 mesi previsti dalla norma, quale durata ex lege del contratto a termine, ovvero alla conclusione del diverso termine individuato dai contratti collettivi, stante l'autonomia di questi nel determinare la durata massima dei rapporti a tempo determinato.

2. INPS: le novità normative ed amministrative sul congedo obbligatorio di paternità

L'INPS - con Messaggio del 13 febbraio 2019, n. 591 - ha reso noto che la durata del congedo obbligatorio è aumentata, per l'anno 2019, a 5 giorni da fruire, anche in via non continuativa, entro i 5 mesi di vita o dall'ingresso in famiglia o in Italia (in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale) del minore.

Devono, pertanto, presentare domanda all'Istituto solamente i lavoratori per i quali il pagamento delle indennità è erogato direttamente dall'INPS, mentre, nel caso in cui le indennità siano anticipate dal datore di lavoro, i lavoratori devono comunicare in forma scritta al proprio datore di lavoro la fruizione del congedo di cui trattasi, senza necessità di presentare domanda all'Istituto.

In tale ultimo caso, infatti, il datore di lavoro comunicherà all'INPS le giornate di congedo fruite, attraverso il flusso Uniemens.

3. Somministrazione fraudolenta ed appalti illeciti: l'intervento dell'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Circolare dell'11 febbraio 2019, n. 3 - è intervenuta in merito al reato di somministrazione fraudolenta di manodopera, che si configura in tutti i casi in cui la somministrazione di lavoro è posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicate al lavoratore.

Al riguardo, oltre a comprovare con elementi consistenti l'avvenuta violazione, il personale ispettivo deve, infatti, risalire al momento di commissione dell'illecito per stabilite quali sono le sanzioni applicabili e se le stesse siano o meno diffidabili.

L'INL ha chiarito che per le condotte di somministrazione fraudolenta che abbiano avuto inizio prima del 12 agosto 2018 e che si siano protratte successivamente a tale data, il reato ex art. 38 bis, D.Lgs. n. 81/2015 si può configurare solo a decorrere dal 12 agosto 2018, con conseguente commisurazione della relativa sanzione per le sole giornate successive a tale data.

Per il periodo precedente al 12 agosto 2018 (data di entrata in vigore della legge n. 96/2018), resta invece ferma l'applicazione in via esclusiva delle sanzioni, ex art. 18, D.Lgs. n. 276/2003.

4. Le novità di rilievo introdotte dalla legge di conversione del DL “semplificazione”

Nella Gazzetta Ufficiale del 12 febbraio 2019, n. 36 è stata pubblicata la legge 11 febbraio 2019, n. 12, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, recante disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione".

Da un punto di vista lavoristico, si segnala:

- la soppressione del Libro unico del lavoro telematico – al contempo, si prevede che l’INPS potrà acquisire alcuni dati sui datori di lavoro agricoli direttamente dal fascicolo istituito nell’ambito dell’anagrafe delle aziende agricole gestite dal SIAN;
- la modifica alla disciplina relativa all’obbligo di richiesta del certificato di agibilità per i lavoratori autonomi dello spettacolo – al riguardo, si vieta alle imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, ai teatri tenda, agli enti, alle associazioni, alle imprese del pubblico esercizio, agli alberghi, alle emittenti radiotelevisive e agli impianti sportivi di far agire nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento i lavoratori autonomi dello spettacolo (compresi quelli con rapporti di collaborazione), appartenenti alle categorie individuate dal n. 1 al n. 14 dell'art. 3, D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947, nel caso in cui non siano in possesso del certificato di agibilità. In caso di inosservanza di tale divieto viene prevista una sanzione amministrativa di € 129 per ogni giornata di lavoro prestata

da ciascun lavoratore autonomo. Per le prestazioni svolte dai lavoratori autonomi esercenti attività musicali, il certificato di agibilità viene richiesto dai lavoratori medesimi, salvo l'obbligo di custodia dello stesso che è posto a carico del committente;

- per le start up e PMI innovative e gli incubatori certificati viene disposto che gli adempimenti informativi devono essere eseguiti attraverso la piattaforma informatica startup.registroimprese.it;
- l'introduzione di semplificazioni burocratiche per le Zone Economiche Speciali (ZES), dimezzando i termini di autorizzazioni, licenze, permessi e concessioni e nulla osta per le imprese che vi operano e riducendo di un terzo i tempi dei procedimenti amministrativi come VIA, VAS, AIA. Sulle ZES è istituita una cabina di regia alle cui riunioni possono essere invitati come osservatori i rappresentanti di enti pubblici locali e nazionali e i portatori di interessi collettivi e diffusi;
- l'istituzione di una sezione speciale del Fondo di garanzia PMI dedicata a interventi di garanzia in favore delle PMI che sono in difficoltà nella restituzione delle rate di finanziamenti già contratti con banche e intermediari finanziari e sono titolari di crediti certificati nei confronti delle pubbliche Amministrazioni (dotazione iniziale di 50 milioni di euro).

5. INPS: le aliquote contributive reddito per l'anno 2019 degli iscritti alla gestione separata

L'INPS - con Circolare del 6 febbraio 2019, n. 19 - ha comunicato le aliquote, il valore minimale e il valore massimale del reddito erogato per il calcolo dei contributi dovuti da tutti i soggetti iscritti alla Gestione separata, ex art. 2, comma 26, legge n. 335/1995.

Di seguito, la tabella con le aliquote 2019:

Collaboratori e figure assimilate	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali è prevista la contribuzione aggiuntiva Dis-Coll	34,23% (33,00 + 0,72 + 0,51 aliquote aggiuntive)
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie per i quali non è prevista la contribuzione aggiuntiva Dis-Coll	33,72% (33,00 + 0,72 aliquote aggiuntive)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

Liberi professionisti	Aliquote
Soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie	25,72% (25,00 IVS + 0,72 aliquota aggiuntiva)
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	24%

- Il massimale di reddito per il 2019 passa da € 101.427 ad € 102.543.
- Il minimale di reddito per il 2019 passa da € 15.710 ad € 15.878.

Reddito minimo annuo	Aliquota	Contributo minimo annuo
€ 15.878,00	24%	€ 3.810,72
€ 15.878,00	25,72%	€ 4.083,82 (IVS € 3.969,5)
€ 15.878,00	33,72%	€ 5.354,06 (IVS € 5.239,74)
€ 15.878,00	34,23%	€ 5.435,04 (IVS € 5.239,74)

6. Le precisazioni INL su preclusioni e compilazione del verbale di primo accesso

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Circolare n. 4/2019 - ha approfondito alcuni aspetti operativi che riguardano le preclusioni dell'accertamento di natura previdenziale ed assicurativa esperiti nei confronti dei datori di lavoro.

Nei casi di attestata regolarità ovvero di regolarizzazione conseguente all'accertamento ispettivo eseguito, gli adempimenti amministrativi e contributivi relativi ai periodi di paga anteriori alla data dell'accertamento ispettivo stesso non possono essere oggetto di contestazioni in successive verifiche ispettive.

Com'è noto, le preclusioni operano limitatamente alle seguenti ipotesi:

verifica ispettiva che ha accertato la regolarità della posizione del datore di lavoro in materia previdenziale e assicurativa, limitatamente al periodo temporale, alle posizioni esaminate e allo specifico oggetto dell'accertamento e così come indicati nel verbale di attestazione di regolarità rilasciato al soggetto ispezionato;

regolarizzazione, sotto il profilo previdenziale ed assicurativo, delle posizioni oggetto di accertamento, relative a tutti i periodi esaminati ed oggetto di contestazione.

La preclusione non è prevista in caso di ulteriori verifiche ispettive originate da comportamenti omissivi o irregolari del datore di lavoro o conseguenti a denunce del lavoratore.

Il regime delle preclusioni si estende anche agli atti e documenti esaminati

dagli ispettori ed indicati nel verbale di accertamento, nonché ai verbali redatti dagli Ispettori in materia previdenziale e assicurativa.

Al riguardo, il LUL, per la complessità dei suoi contenuti, rappresenta uno dei documenti il cui esame potrebbe determinare una preclusione in materia previdenziale ed assicurativa laddove venisse adottato, al termine degli accertamenti, un verbale che contesti solo alcune omissioni contributive che il datore di lavoro provvedesse a regolarizzare.

Nel verbale di primo accesso è opportuno, dunque, che sia specificato l'oggetto dell'accertamento ispettivo. Qualora nel corso di una verifica ispettiva circoscritta nei termini anzidetti emergano ulteriori profili da approfondire, è possibile ampliare l'oggetto dell'indagine ispettiva con riferimento all'ambito, al periodo o alle posizioni lavorative esaminate, formalizzando le necessarie ulteriori richieste documentali mediante notifica di un verbale interlocutorio.