

SCAPUZZI RUSCIANO
PROFESSIONISTI ASSOCIATI

Newsletter periodica “lavoro”

n. 08 del 23 settembre 2019

In questa newsletter

1. Come cambia il collocamento obbligatorio delle categorie protette nel pubblico impiego.....	3
2. Somministrazione: al via alcuni incentivi per l'occupazione nelle ApL.....	5
3. Ulteriori chiarimenti dell'INL sulla corretta fruizione dei benefici normativi e contributivi.....	7
4. Il versamento dei contributi all'INPGI per i giornalisti professionisti.....	9
5. Lavoro irregolare dei percettori RdC e maxisanzione: i chiarimenti dell'INL.....	10
6. Principali scadenze.....	11

1. Come cambia il collocamento obbligatorio delle categorie protette nel pubblico impiego

La Direttiva del 24 giugno 2019, n. 1 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 213/2019 contiene i primi chiarimenti e le linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette.

Nel dettaglio, la finalità perseguita dal provvedimento è quella di rendere più efficaci gli strumenti approntati dalla legge per i **beneficiari del collocamento obbligatorio**, in coerenza con:

- l'art. 3 Cost. che sancisce il principio di eguaglianza per cui tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali;
- l'art. 4 Cost., il quale sancisce il diritto al lavoro di tutti i cittadini;
- l'art. 38 Cost. che prevede per gli inabili ed i minorati il diritto all'educazione e all'avviamento professionale;
- l'art. 1, legge n. 68/1999 secondo cui occorre favorire la promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;
- la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità, ratificata con legge n. 18/2009, e la direttiva n. 2000/78/CE sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro che, all'art. 5, così recita: "Per garantire il rispetto del principio della parità di trattamento dei disabili, sono previste soluzioni ragionevoli";
- il D.P.R. 12 ottobre 2017 che adotta il secondo programma di azione

biennale per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità;

- la legge n. 183/2010 che ha rafforzato la garanzia del principio di parità e pari opportunità e il conseguente divieto di discriminazione;
- il comma 2, art. 57, D.Lgs. n. 165/2001 secondo cui le pubbliche amministrazioni sono chiamate ad adottare tutte le misure per attuare le direttive dell'Unione europea in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza morale o psichica, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica.

In tal senso, i benefici ex lege n. 407/1998 di cui godono le vittime del terrorismo e della criminalità organizzata sono stati estesi ad altre categorie come le vittime del dovere e di coloro che siano morti per fatto di lavoro, ovvero siano deceduti a causa dell'aggravarsi delle mutilazioni o infermità che hanno dato luogo a trattamento di rendita da infortunio sul lavoro.

2. Somministrazione: al via alcuni incentivi per l'occupazione nelle ApL

Com'è noto, l'ACCR delle **Agenzie di somministrazione di lavoro**, sottoscritto il 21 dicembre 2018, ha rivisitato il piano degli incentivi per le agenzie che assumano o abbiano in carico lavoratori temporanei a tempo indeterminato.

Al riguardo, l'art. 5 prevede i seguenti incentivi riconosciuti dalla Bilateralità di settore:

- a) un **incentivo annuale di € 1.000,00** in caso di missione pari ad almeno 12 mesi continuativi. Tale incentivo viene riconosciuto annualmente, per un massimo 3 annualità, sempre nel caso in cui la missione abbia durata pari a dodici mesi;
- b) un **rimborso pari all'importo di una mensilità dell'indennità di disponibilità** in caso di ricollocazione del lavoratore presso diverso utilizzatore, con missione di durata superiore a 6 mesi. Qualora il lavoratore venga ricollocato nei primi 30 giorni di disponibilità il rimborso viene riparametrato rispetto alla indennità effettivamente erogata al lavoratore;
- c) nell'ambito della **contrattazione di II livello**, territoriale o aziendale, anche con riferimento agli accordi ex art. 1, comma 3, punto 3, lett. d), CCNL 21/12/2018, al fine di favorire la continuità occupazionale dei lavoratori, **le parti possono individuare nuovi strumenti di incentivazione**, nell'ambito della bilateralità di settore, finalizzati alla stabilizzazione/ricollocazione dei lavoratori.

Ora l'Ebitemp (Ente bilaterale per il lavoro temporaneo) - con Nota del 27 agosto 2019 - ha reso operativo uno degli incentivi previsti in caso di ricollocazione di un lavoratore a tempo indeterminato assunto in somministrazione presso diverso

utilizzatore: è stato, dunque, attivato il rimborso pari all'importo di una mensilità dell'indennità di disponibilità in caso di ricollocazione di un lavoratore a tempo indeterminato assunto per scopo di somministrazione presso diverso utilizzatore, con missione di durata superiore a 6 mesi.

Il rimborso di una mensilità della indennità di disponibilità può essere richiesto solo per i lavoratori ricollocati a partire dal 1° gennaio 2019.

Pertanto, se un lavoratore, in disponibilità in relazione agli artt. 25 o 32 dell'ACCR 21 dicembre 2018 è ricollocato a decorrere da gennaio 2019 utilmente in missione per più di sei mesi presso un altro utilizzatore l'Agenzia, il datore di lavoro (e non utilizzatore), ha diritto ad € 800 (disponibilità, ex art. 32 del CCNL), ovvero € 1.000 (disponibilità, ex art. 25 CCNL ove sia un full time).

3. Ulteriori chiarimenti dell'INL sulla corretta fruizione dei benefici normativi e contributivi

In data 6 maggio 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Circolare n. 7/2019 - ha fornito i primi chiarimenti in merito alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione ex art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006, relativa alle condizioni che subordinano il godimento dei benefici normativi e contributivi da parte dei datori di lavoro.

Nello specifico, l'INL ha chiarito che il rinvio (nella lettera di assunzione) dell'applicazione dei "CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" non è sufficiente per garantire il rispetto della predetta disposizione e l'ottenimento dei benefici contributivi; di fatto, ai fini del rispetto della norma richiamata (art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006) è necessario che, a prescindere dal CCNL applicato o dalla formale indicazione dello stesso nella lettera di assunzione, il datore di lavoro garantisca un trattamento economico normativo equivalente o superiore previsto dai suddetti contratti collettivi.

La valutazione di equivalenza, peraltro, non potrà tenere conto dei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, ai regimi di esenzione contributiva (es. welfare aziendale).

Ora l'INL - con Circolare n. 9/2019 - ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla suddetta fruizione di benefici normativi e contributivi ed al rispetto della contrattazione collettiva, integrando quanto già declinato nella precedente Circolare n. 7/2019.

Al riguardo, l'INL ha chiarito che il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi (nazionali, regionali, territoriali e aziendali), ai fini di tale disposizione, si concretizza nell'osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti (normativi e retributivi) dei contratti stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale e non da quelli sottoscritti da O.O.S.S. prive del requisito della maggiore rappresentatività.

La suddetta interpretazione riguarda esclusivamente il richiamato art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 e non si presta ad una applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il Legislatore ha inteso riservare esclusivamente ad una platea circoscritta di contratti.

Non sono, pertanto, revocabili i benefici normativi e contributivi goduti dal datore di lavoro che riconosce ai propri lavoratori un trattamento normativo e retributivo uguale o addirittura migliore rispetto a quanto previsto dal contratto.

4. Il versamento dei contributi all'INPGI per i giornalisti professionisti

L'INPGI - con Circolare del 3 settembre 2019, n. 6 - ha comunicato gli importi dovuti a titolo di contributi minimi per l'anno in corso da parte di tutti i **giornalisti iscritti alla Gestione separata** che nel corso dell'anno 2019 abbiano svolto attività giornalistica in forma autonoma.

L'Istituto - nel ricordare che il 30 settembre 2019 scade il termine previsto per il pagamento dei suddetti contributi minimi - ha precisato che per i giornalisti con un'anzianità di iscrizione all'Ordine professionale fino a cinque anni, il contributo minimo è ridotto al 50%.

Per gli iscritti che risultino già titolari di un trattamento pensionistico diretto, la contribuzione dovuta è ridotta nella misura del 50%.

Gli importi dovuti per l'anno 2019 sono i seguenti:

- contributo minimo ordinario: € 287,96;
- contributo minimo ridotto (meno di 5 anni di anzianità professionale): € 159,98;
- contributo minimo ridotto (titolari di pensione): € 181,31.

5. Lavoro irregolare dei percettori RdC e maxisanzione: i chiarimenti dell'INL

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Nota dell'11 settembre 2019, n. 7964 - ha fornito chiarimenti in merito all'applicazione della maggiorazione applicabile alla maxi sanzione per lavoro irregolare nell'ipotesi di impiego di lavoratori beneficiari del reddito di cittadinanza.

In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, la maxi sanzione è aumentata del 20% se sono impiegati:

- lavoratori extracomunitari privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo, oppure con permesso di soggiorno revocato o annullato;
- minori in età non lavorativa;
- impiego di lavoratori beneficiari del reddito di cittadinanza.

In questi casi, la maxi sanzione è pari ad un importo che va:

- da € 2.160 ad € 12.960 per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore fino a 30 giorni di lavoro effettivo;
- da € 4.320 ad € 25.920 per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore da 31 e fino a 60 giorni di lavoro effettivo;
- da € 8.640 ad € 51.840 per ciascun lavoratore irregolare in caso di impiego del lavoratore oltre 60 giorni.

6. Principali scadenze

Data scadenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
Mercoledì 25/09/2019	ENPAIA	Denuncia delle retribuzioni e versamento dei contributi previdenziali per gli impiegati	Aziende agricole	M.A.V. denuncia on line
Lunedì 30/09/2019	Mod.730	Comunicazione al sostituto d'imposta di voler ridurre l'importo della seconda o unica rata IRPEF oppure di non voler effettuare il pagamento della seconda o unica rata IRPEF	Lavoratori dipendenti	Presentazione
Lunedì 30/09/2019	INPS ex ENPALS	Denuncia contributiva mensile unificata	Aziende settori sport e spettacolo	Procedura telematica
Lunedì 30/09/2019	INPS	Denuncia contributiva e retributiva – Uniemens individuale comunicazione dei dati retributivi e contributivi	Datori di lavoro	Trasmissione telematica
Lunedì 30/09/2019	LUL	Stampa Libro Unico del Lavoro relativo al periodo precedente	Datori di lavoro, intermediari obbligati alla tenuta	Stampa meccanografica Stampa Laser