

TOMIOLO

STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 11 di

SPAZIO AZIENDE – NOVEMBRE 2018

LE ULTIME NOVITÀ	
<p>Non computabilità del congedo straordinario per l'assistenza ai disabili nel periodo di 60 giorni antecedente la maternità</p> <p>INPS, Messaggio n. 4074 del 2 novembre 2018; Corte Costituzionale, Sentenza n. 158 del 13 luglio 2018</p>	<p>È recepito il disposto della Sentenza della Corte Costituzionale che ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 24, comma 3 del D.Lgs n. 151/2001, nella parte in cui non esclude dal computo di 60 giorni immediatamente antecedenti all'inizio del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, il periodo di congedo straordinario di cui la gestante abbia fruito per l'assistenza al coniuge convivente o a un figlio, portatori di handicap in situazione di gravità accertata.</p> <p>Si precisa, inoltre, che dal computo dei 60 giorni vanno esclusi anche tutti i periodi di congedo straordinario fruiti per l'assistenza alla parte dell'unione civile convivente in situazione di disabilità grave.</p>
<p>Lavoratori intermittenti: applicabilità della disciplina del lavoro straordinario</p> <p>Ministero del Lavoro, Interpello n. 6 del 24 ottobre 2018</p>	<p>Il Ministero ha precisato che anche i lavoratori intermittenti sono soggetti alla disciplina del lavoro straordinario. Conseguentemente, al superamento delle 40 ore di lavoro settimanali, ovvero della diversa misura prevista dal CCNL, si applicano anche a tali lavoratori le maggiorazioni previste dai contratti collettivi per le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro settimanale.</p>
<p>Decontribuzione dei premi di risultato: via libera alla fruizione del beneficio</p> <p>INPS, Circolare n. 104 del 18 ottobre 2018</p>	<p>Sono fornite le modalità operative per la fruizione della riduzione contributiva sui premi di risultato erogati da aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, in esecuzione di contratti di secondo livello sottoscritti successivamente al 24 aprile 2017. L'Istituto comunica ai datori interessati che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la gestione corrente dell'agevolazione avrà decorrenza dal flusso UniEmens di novembre 2018; • la sistemazione dei premi erogati nei mesi pregressi e aventi diritto all'agevolazione contributiva, finalizzata al recupero della maggior contribuzione versata, richiederà il ricorso alla procedura di regolarizzazione contributiva (UniEmens/Vig) e, dunque, si renderà necessario il reinvio dei flussi.
<p>Nuove prestazioni occasionali: indicazioni sulle modifiche del Decreto Dignità</p> <p>INPS, Circolare n. 103 del 17 ottobre 2018</p>	<p>L'INPS analizza le modifiche apportate dal Decreto Dignità alla disciplina delle prestazioni occasionali. L'Istituto fornisce l'elenco delle attività interessate all'ampliamento dell'ambito di applicazione nel settore alberghiero e delle strutture ricettive turistiche, e sottolinea la necessità che i lavoratori aggiornino le loro schede anagrafiche nella procedura telematica al fine di adeguarle alle novità normative introdotte dalla Legge n. 96/2018.</p>

COMMENTI

Il 31 ottobre scorso il Ministero del Lavoro ha emanato la Circolare n. 17, con la quale ha fornito i primi chiarimenti in merito all'applicazione delle nuove disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e di somministrazione di lavoro, introdotte dal Decreto Dignità (DL n. 87/2018), così come convertito in legge.

Con riferimento alla disciplina del contratto a termine, il Ministero ricorda che la **durata massima** consentita, considerando tutti i rapporti a termine nonché i rapporti di somministrazione a tempo determinato, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, è pari a **24 mesi**, indipendentemente dai periodi di interruzione tra un rapporto e l'altro.

Per quanto riguarda la **reintroduzione** delle **causali** giustificatrici dell'apposizione del termine, il Ministero ribadisce che la stipula del contratto non prevede la necessità di alcuna giustificazione qualora la durata sia inferiore o pari a 12 mesi, mentre diviene obbligatoria l'indicazione delle causali laddove la durata sia superiore a 12 mesi. Le causali previste dalla norma sono le seguenti:

- 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.



Preme evidenziare la difficoltà di applicazione delle nuove causali giustificatrici, al di là della motivazione di carattere sostitutivo, per la necessità di verificare contemporaneamente tutte le caratteristiche previste dalle stesse, soprattutto con riferimento alle lavorazioni che costituiscono l'ordinaria attività dell'azienda.

L'apposizione delle causali è obbligatoria anche nel caso di:

- **proroga** del contratto, qualora la durata complessiva dei rapporti, considerando anche la durata della proroga, sia superiore a 12 mesi. Per quanto riguarda le proroghe, si conferma la riduzione del numero massimo da 5 a 4;
- **rinnovo** del contratto, indipendentemente dalla durata complessiva.

Infine, il Ministero precisa che l'aumento del contributo addizionale per i rapporti a tempo determinato è pari allo 0,5%, e si applica per **ogni rinnovo del contratto**. Pertanto, in occasione del primo rapporto a termine il contributo addizionale sarà pari all'1,4%, al primo rinnovo aumenterà all'1,9%, al secondo rinnovo al 2,4%, e così via.

Per quanto riguarda la **somministrazione di lavoro**, il Ministero ricorda che laddove il contratto di lavoro stipulato tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore sia a tempo determinato, allo stesso trova applicazione la disciplina del rapporto a termine di cui al D.Lgs n. 81/2015, ad esclusione delle norme in materia di *stop & go* (gli intervalli temporali tra un contratto e l'altro), diritto di precedenza e limiti quantitativi.

Peraltro, la somministrazione di lavoro è stata integrata di uno specifico limite di contingentamento legale, e non più della sola facoltà della contrattazione collettiva di prevedere un limite all'impiego di tali lavoratori (facoltà comunque rimasta). In base alle nuove disposizioni, in mancanza di un diverso disposto della contrattazione collettiva, un datore di lavoro non potrà impiegare un numero di lavoratori a tempo

determinato, considerando i rapporti di somministrazione e quelli “diretti”, in misura superiore al 30% del numero di lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell’anno di assunzione. Resta comunque fermo il limite all’assunzione di lavoratori a tempo determinato (“diretti”).

Il chiarimento più importante fornito dal Ministero riguarda l’applicazione delle **causali** giustificatrici del termine nel caso di **contratti di somministrazione**. Nel particolare, fermo restando che le causali vanno verificate in capo all’utilizzatore (quindi è in capo all’azienda utilizzatrice che sarà verificata la causale giustificatrice), il Ministero precisa che l’ipotesi di alternanza tra un contratto di somministrazione e un contratto a tempo determinato direttamente stipulato dall’azienda con mansioni di pari livello e categoria legale (o un contratto in somministrazione stipulato dopo un contratto a tempo determinato), è assimilabile ad un rinnovo, e quindi il secondo contratto, al fine di essere legittimo, deve essere giustificato mediante l’apposizione di una causale, indipendentemente dalla durata complessiva dei rapporti.

Pertanto, qualora un’azienda, dopo aver impiegato un lavoratore mediante un contratto in somministrazione della durata di 4 mesi, decida di assumerlo direttamente con un contratto a tempo determinato, dovrà motivarlo con una causale giustificatrice del termine. Viceversa, l’assunzione in somministrazione di un lavoratore che ha già svolto un periodo a tempo determinato presso l’azienda dovrà necessariamente essere giustificata da una causale (in presenza di mansioni di pari livello e categoria legale).

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI NOVEMBRE 2018

SABATO 10 → LUNEDÌ 12

Modello 730 integrativo

CAF e professionisti abilitati tramettono in via telematica all’Agenzia delle Entrate i Modd. 730 e 730-3 integrativo e li consegnano a dipendenti / pensionati.

VENERDÌ 16

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituiti d’imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **ottobre 2018**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Fisco/INPS/Regioni”.

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **ottobre 2018**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Fisco/INPS/Regioni”.

Contributi INPS mensili Gestione separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **ottobre 2018** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS gestione ex-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **ottobre 2018**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **ottobre 2018**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Accise".

Quarta rata premi INAIL

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento della IV rata dei premi INAIL.

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**ottobre 2018**).

VENERDÌ 30

INPS gestione ex-ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata

Ultimo giorno utile per presentare la denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **ottobre 2018**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio tramite Flusso UNIEMENS.

Invio telematico del Flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **ottobre 2018**.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

Trattenuta II o unica rata IRPEF

I sostituti d'imposta effettuano le operazioni di trattenuta sullo stipendio della II o unica rata di acconto IRPEF per l'anno in corso.

Contributi FASI

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento al FASI dei contributi integrativi per i dirigenti industriali relativi al trimestre **ottobre – dicembre 2018**.

Versamento tramite bollettino di c/c postale predisposto dal FASI.

Stampa libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **ottobre 2018**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI NOVEMBRE 2018
--

Giovedì 1: Festività di Ognissanti

Domenica 4: Festività civile

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**. ■