



TeamSystem Labour review

| n. 249

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	
Contratto a termine e somministrazione: primi chiarimenti ministeriali	8
Contratti a termine e somministrazione per esigenze stagionali alla luce del D.L. 87/2018	13
Schede operative	
Presupposti per definire la residenza fiscale	17
Cigs per cessazione attività produttiva	19
Nuove funzionalità per controllo Cigo e Cigs	21
Codatorialità e contratto di rete: le regole di ingaggio	23
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali ottobre 2018	26
Scadenzario	
Principali scadenze del mese di dicembre	27

Rapporto di lavoro

Lavoro intermittente e prestazioni di lavoro straordinario

Il Ministero del lavoro, con interpello n. 6 del 24 ottobre 2018, ha offerto chiarimenti in ordine all'applicazione al lavoratore intermittente della disciplina contenuta nel D.Lgs. 66/2003 in materia di orario di lavoro nel caso venga effettuato lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali. Il Ministero ha precisato che la facoltà concessa dalla legge al datore di lavoro di attivare il contratto di lavoro intermittente rispetto a esigenze e tempi non predeterminabili non consente di escludere l'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni retributive, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. 66/2003 e di quanto eventualmente previsto dal Ccnl applicato al rapporto di lavoro.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, interpello, 24/10/2018, n. 6

Milleproroghe: aggiornamento posizione RI/Rea agenti e rappresentanti fino al 31 dicembre 2018

Il Mise, con circolare n. 3709/C del 19 ottobre 2018, ha reso noto che, in base alle modifiche apportate dal c.d. Decreto Milleproroghe 2018, per agenti e rappresentanti di commercio sono stati riaperti i termini per aggiornare telematicamente la loro posizione nel Registro Imprese e nel Rea fino al 31 dicembre 2018. In questo modo costoro, sia che fossero stati attivi che inattivi alla data del 13 maggio 2012, fino alla data del 31 dicembre 2018 potranno far valere la loro pregressa iscrizione nel soppresso ruolo quale requisito professionale abilitante per iscriversi al RI ai fini dell'immediato avvio dell'attività, ovvero per transitare nell'apposita sezione del Rea, ai fini di mantenerlo valido per un eventuale, futuro, avvio o una ripresa della stessa.

Mise, circolare, 19/10/2018, n. 3709/C

Aziende agricole: implementata la procedura di denuncia aziendale

L'Inps, con messaggio n. 3879 del 18 ottobre 2018, ha illustrato le implementazioni nella procedura di trasmissione telematica della denuncia aziendale (DA), sia a supporto dell'attività di verifica amministrativa espletata dall'Istituto sia in ottica di semplificazione degli adempimenti per gli utenti, in seguito al sistema di profilazione dei soggetti abilitati agli adempimenti per le aziende agricole, in previsione del passaggio dal sistema DMAG al sistema UniEmens.

Inps, messaggio, 18/10/2018, n. 3879

Prestazioni occasionali e Libretto famiglia dopo il Decreto Dignità: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n. 103 del 17 ottobre 2018, ha offerto istruzioni per favorire la corretta gestione delle prestazioni di lavoro occasionale nel quadro delle nuove disposizioni introdotte dall'articolo 2-bis, D.L. 87/2018, che ha apportato novità alle modalità di utilizzo delle prestazioni di lavoro occasionale. In particolare, sono stati introdotti regimi speciali per l'utilizzo del lavoro occasionale nei settori dell'agricoltura, del turismo e degli Enti locali e nuove modalità di pagamento delle prestazioni finalizzate a ridurre i tempi di percezione del compenso da parte dei lavoratori.

Inps, circolare, 17/10/2018, n. 103

Legge di Bilancio 2019: approvato il DdL

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 23 del 15 ottobre 2018, ha approvato il disegno di legge relativo al bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e al bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021. Tra le previsioni si segnala:

– reddito di cittadinanza: sarà introdotta una misura universalistica di sostegno al reddito, con la

previsione che nessun cittadino abbia un reddito mensile inferiore a 780 euro, cifra che aumenta in base al numero dei componenti della famiglia;

- pensione di cittadinanza: aumento delle pensioni minime fino a 780 euro;
- flat tax per partite Iva e piccole imprese: estensione della soglia minima del regime forfettario fino a 65.000 euro, prevedendo un'aliquota piatta al 15%;
- Ires al 15%: riduzione dell'Ires sugli utili reinvestiti per ricerca e sviluppo, macchinari e per garantire assunzioni stabili, incentivando gli investimenti e l'occupazione stabile;
- flat tax al 21% sui nuovi contratti di affitto, anche commerciali (capannoni);
- superamento della Legge Fornero: abrogazione dei limiti di età per i pensionamenti previsti dalla Legge Fornero, introducendo la "quota 100"; si potrà andare in pensione con 62 anni di età e 38 anni di contributi versati. Per le donne sarà prorogata l'opzione donna, che permette alle lavoratrici con 58 anni, se dipendenti, o 59 anni, se autonome, e 35 anni di contributi, di andare in pensione;
- Ires verde: introduzione di incentivi fiscali per le imprese che riducono l'inquinamento, usando tecniche di produzione con minori emissioni;
- piano di assunzioni straordinario nella P.A., con uno stanziamento di 500 milioni di euro per un piano di assunzioni per poliziotti, magistrati e personale amministrativo;
- stop al finanziamento pubblico dell'editoria, con un graduale azzeramento del fondo pubblico;
- pensioni d'oro: si interviene sulle pensioni sopra i 4.500 euro mensili, per renderle più eque in considerazione dei contributi versati;
- sgravi fiscali per assunzione di manager innovativi;
- potenziamento del Fondo per il microcredito alle imprese.

Consiglio dei Ministri, seduta, 15/10/2018, n. 23

Approvato il decreto su sicurezza e immigrazione

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 23 del 15 ottobre 2018, ha approvato un D.L. che introduce disposizioni per la deburocratizzazione, la tutela della salute, le politiche attive del lavoro e altre esigenze indifferibili. In particolare si segnalano le seguenti misure per il lavoro:

- Cigs per riorganizzazione o crisi aziendale: possibile la proroga degli ammortizzatori sociali per il 2018 e 2019 per le imprese con più di 100 dipendenti, che abbiano problemi occupazionali. La cassa integrazione può essere concessa per 12 mesi per riorganizzazione aziendale e 6 mesi per il caso di crisi;
- mobilità in deroga: il trattamento è concesso per 12 mesi a favore di quei lavoratori che hanno cessato o cessano la mobilità ordinaria o in deroga dal 22 novembre 2017 al 31 dicembre 2018, a condizione che a questi lavoratori siano applicate misure di politica attiva;
- riforma della governance dell'Anpal;
- abolizione del LUL;
- semplificazione del rapporto biennale del personale;
- semplificazione in materia di imprese dello spettacolo;
- semplificazione del deposito dei contratti collettivi;
- semplificazione in materia di appalti;
- semplificazione della gestione separata.
- semplificazione per le imprese agro-alimentari,
- riduzione degli oneri per start-up, piccole e medie imprese innovative e incubatori;
- riduzione di oneri informativi e obblighi delle imprese;
- snellimento delle procedure per la costituzione di società di capitali.

Consiglio dei Ministri, seduta, 15/10/2018, n. 23

Contributi e fisco

Monitoraggio del ticket di licenziamento nelle imprese edili

L'Inps, con messaggio n. 3933 del 24 ottobre 2018, ha chiarito che, per comprovare la condizione di esonero dal pagamento del ticket di licenziamento da parte dell'azienda di costruzioni edili che interrompa il rapporto di lavoro a tempo indeterminato per completamento delle attività e chiusura del cantiere, in mancanza di altra documentazione idonea a tal fine, il datore di lavoro, o il rappresentante legale, deve produrre la lettera di assunzione, riportante il cantiere o la sede legale e la mansione per cui il lavoratore è assunto, e la lettera di licenziamento, da cui risultino la motivazione "fine cantiere o completamento lavori" e la data di cessazione del rapporto di lavoro. Resta ferma la possibilità che, all'atto del licenziamento, il cantiere/sede di lavoro iniziale non coincida con il cantiere/sede di lavoro finale. Entrambi i documenti devono riportare la firma per ricevuta del lavoratore ovvero, se trasmessi via posta, è necessario produrre copia della relativa raccomandata. In conclusione, in presenza della documentazione sopra descritta, che può essere trasmessa all'Istituto anche tramite la funzionalità "Contatti" del Cassetto previdenziale, le Strutture territoriali provvederanno a chiudere positivamente il tutoraggio, indicando nelle note "pratica chiusa con documentazione prodotta dall'azienda", senza la necessità di un nuovo invio di flussi in sostituzione al solo fine di esporre i codici 1M e 1N. A tal fine le Strutture territoriali, prima dell'emissione dell'eventuale diffida, provvederanno a convocare le aziende edili invitandole a produrre la suddetta documentazione qualora ritenessero non dovuto il contributo.

Inps, messaggio, 24/10/2018, n. 3933

Funzione di modifica dei codici fiscali individuali errati

L'Inps, con messaggio n. 3932 del 24 ottobre 2018, ha reso noto che, al fine di allineare i processi elaborativi tra Conto Individuale e Gestione Contributiva, l'applicazione "Uniemens/Emens: Acquisizione/Variation/Eliminazione Interna" è stata implementata con una funzione che consentirà l'aggiornamento automatico dei codici fiscali tra i 2 sottosistemi citati, denominata "Funzioni aggiuntive/Correzione Codici fiscali".

In seguito a tale innovazione, le trasmissioni, da parte di aziende/consulenti, di denunce di variazione/eliminazione contenenti soggetti che sono stati interessati dalla variazione massiva del codice fiscale saranno gestite automaticamente, sia se vengano presentate con il codice fiscale errato sia con quello corretto.

Inps, messaggio, 24/10/2018, n. 3932

Applicabilità del regime impatriati al lavoratore straniero trasferito in Italia

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 45 del 23 ottobre 2018, ha chiarito che, in presenza di tutti gli elementi richiesti dall'articolo 16, D.Lgs. 147/2015, le peculiari condizioni di rientro dall'estero dei dipendenti, rispondendo alla ratio della norma, non precludono ai lavoratori in posizione di distacco l'accesso al regime speciale per i lavoratori impatriati. Nello specifico, il trasferimento in Italia di un lavoratore straniero che venga assegnato da una società italiana a un nuovo ruolo di portata superiore rispetto al precedente, grazie alle specifiche competenze maturate nelle esperienze lavorative all'estero, determina l'ammissione a fruire della suddetta agevolazione.

Agenzia delle entrate, interpello, 23/10/2018, n. 45

Detassazione premi solo se il risultato è incrementale

L'Agenzia delle entrate, con risoluzione n. 78/E del 19 ottobre 2018, ha precisato che, affinché sia applicabile il regime di tassazione agevolata ai premi di risultato erogati ai dipendenti, la contrattazione di riferimento deve prevedere criteri di misurazione che consentano di rilevare gli incrementi degli obiettivi premiali rispetto a un periodo c.d. congruo, la cui durata deve essere individuata dalla contrattazione di secondo livello. Non è, quindi, sufficiente che l'obiettivo prefissato dalla contrattazione di secondo livello sia raggiunto, dal momento che è altresì necessario che il risultato conseguito dall'azienda risulti incrementale rispetto al risultato antecedente l'inizio del periodo di maturazione del premio.

Pertanto, se gli obiettivi premiali sono individuati in senso assoluto, senza comparazione con i valori registrati all'inizio del "periodo congruo", l'agevolazione non risulta applicabile.

Agenzia delle entrate, risoluzione, 19/10/2018, n. 78/E

Decontribuzione premi di produttività: modalità operative di fruizione del beneficio

L'Inps, con circolare n. 104 del 18 ottobre 2018, ha illustrato l'ambito operativo del nuovo sgravio sui premi di risultato introdotto dal D.L. 50/2017, consistente nell'agevolazione contributiva del 20% calcolata sulla quota di premio di risultato non superiore a 800 euro.

L'Istituto ha inoltre illustrato le modalità di recupero dello sgravio, che potrà essere effettuato dall'UniEmens di novembre 2018 tramite appositi elementi utili per definire la quota di premio oggetto di decontribuzione e la contribuzione agevolata applicabile.

L'Inps ricorda che possono essere agevolati i premi di risultato variabili previsti da contratti collettivi di secondo livello sottoscritti successivamente al 23 aprile 2018 e che contengano elementi di coinvolgimento paritetico dei lavoratori.

Per ulteriori approfondimenti si veda l'articolo pubblicato a pagina 49.

Inps, circolare, 18/10/2018, n. 104

Gestione artigiani e commercianti: avvisi bonari rata in scadenza ad agosto 2018

L'Inps, con messaggio n. 3878 del 18 ottobre 2018, ha comunicato l'inizio delle elaborazioni per l'emissione degli avvisi bonari relativi alla rata in scadenza ad agosto 2018 per i lavoratori autonomi iscritti alle Gestioni degli artigiani e commercianti. Gli avvisi bonari saranno a disposizione del contribuente all'interno del Cassetto previdenziale artigiani e commercianti all'indirizzo: "Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti" > "Posizione Assicurativa" > "Avvisi Bonari".

Inps, messaggio, 18/10/2018, n. 3878

ID on line: dal 22 ottobre intermediazione anche da parte dei patronati

L'Anpal, con notizia del 22 ottobre 2018, ha reso noto che gli operatori dei centri per l'impiego e i patronati convenzionati potranno supportare i lavoratori nell'inserimento della DID (Dichiarazione di immediata disponibilità) accedendo all'area riservata disponibile sul portale Anpal.

Anpal, notizia, 22/10/2018

Note di rettifica per conguagli Cigo/Cigs: ulteriori istruzioni Inps

L'Inps, con messaggio n. 3880 del 18 ottobre 2018, ha comunicato la proroga dei termini per il passaggio centralizzato delle note di rettifica per conguagli Cigo/Cigs alla procedura "Nuovo Recupero Crediti". Infatti, l'Istituto ha avuto modo di appurare che molte note di rettifica in stato "bloccato" derivano dalla mancata applicazione delle indicazioni fornite dall'Istituto, pertanto, al fine di supportare le aziende nell'invio di eventuali flussi di variazione necessari alla definizione e al successivo ricalcolo delle note di rettifica, ha deciso di prorogare i termini: le note di rettifica notificate e scadute saranno trasmesse alla procedura "Nuovo Recupero Crediti" dopo 60 giorni dalla scadenza; tale termine sarà ricondotto a 30 giorni a decorrere dal 15 novembre 2018.

L'Istituto evidenzia inoltre che dalle operazioni di ricalcolo potrebbero generarsi eventuali nuove note di rettifica, che dovranno essere considerate in annullamento e sostituzione dei precedenti addebiti notificati per i medesimi periodi di competenza.

Il messaggio Inps in oggetto ha offerto anche chiarimenti in merito alle note di rettifica emesse per differenze di importi relativi ai conguagli di integrazione salariale. Da ultimo, l'Inps ricorda che, con riferimento alle operazioni relative a eventuali conguagli o versamenti del contributo addizionale, riferite ad autorizzazioni Cigo con ticket rientranti sotto la previgente disciplina, le aziende continueranno a utilizzare le modalità di compilazione delle denunce UniEmens già in uso.

Inps, messaggio, 18/10/2018, n. 3880

Regolamentazione comunitaria applicabile ai soggetti iscritti alla Gestione separata

L'Inps, con circolare n. 102 del 16 ottobre 2018, sulla base dei recenti interventi legislativi in materia di Gestione separata, ha offerto indicazioni in merito alla corretta attuazione delle norme in materia di legislazione applicabile, di cui al Regolamento (CE) 883/2004 e al relativo Regolamento di applicazione (CE) 987/2009, ai soggetti iscritti alla Gestione separata, fornendo in particolare chiarimenti sugli obblighi contributivi per le attività di collaborazione coordinata e continuativa svolte da soggetti non residenti.

Inps, circolare, 16/10/2108, n. 102

Requisiti per fruire degli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 33 dell'11 ottobre 2018, ha precisato che, in caso di assunzione di un ricercatore da parte di una società avente sede in Italia, al fine di fruire degli incentivi per il rientro in Italia di ricercatori residenti all'estero, è necessario che il ricercatore:

- abbia risieduto stabilmente all'estero nel periodo antecedente all'assunzione;
- abbia svolto documentata attività di ricerca all'estero per almeno 2 anni continuativi;
- abbia acquisito la residenza fiscale in Italia;
- abbia acquisito la residenza anagrafica in Italia conseguentemente all'instaurazione del rapporto di lavoro in territorio italiano.

Pertanto, qualora la residenza anagrafica non venga conseguita subito dopo l'insaturazione del rapporto di lavoro in Italia, e non si ravvisi pertanto un collegamento fra il rientro in Italia e l'inizio dell'attività di docenza o ricerca nel territorio dello Stato, le suddette agevolazioni risultano inapplicabili.

Agenzia delle entrate, interpello, 11/10/2018, n. 33

Regime speciale impatriati: requisiti di accesso

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 32 dell'11 ottobre 2018, ha precisato che può fruire del beneficio fiscale per lavoratori impatriati, ai sensi dell'articolo 16, comma 2, il soggetto in possesso di laurea che, per i 2 periodi d'imposta antecedenti a quello in cui si rende applicabile l'agevolazione, non sia stato iscritto nelle liste anagrafiche della popolazione residente, bensì all'Ai-re, e non abbia avuto nel territorio dello Stato il centro principale dei propri affari e interessi, né la dimora abituale.

Agenzia delle entrate, interpello, 11/10/2018, n. 32

Tassazione dei contributi versati all'Ente bilaterale

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 24 del 4 ottobre 2018, ha precisato che i contributi versati all'Ente bilaterale sulla base di accordi contrattuali (non obbligatori per legge) e aventi finalità assistenziale sono soggetti a tassazione come redditi di lavoro dipendente, poiché non rientrano nelle ipotesi di esclusione dal reddito previste dall'articolo 51, comma 2, lettera a), Tuir, in relazione a tale categoria di redditi. Tale norma, quindi, non consente di escludere dalla formazione del reddito di lavoro dipendente i contributi aventi finalità assistenziale non obbligatori per legge, quali sono quelli versati agli Enti bilaterali sulla base di accordi contrattuali.

In relazione alle prestazioni erogate dagli Enti bilaterali è stato, invece, chiarito che il relativo trattamento fiscale deriva dall'applicazione dei principi generali che disciplinano la tassazione dei redditi e che, pertanto, devono essere assoggettate a tassazione le sole prestazioni inquadrabili in una delle categorie reddituali previste dall'articolo 6, Tuir, comprese quelle che costituiscono erogazioni corrisposte in sostituzione di detti redditi. In particolare le prestazioni consistenti in indennità volte a sostituire il reddito di lavoro dipendente sono assoggettate a tassazione con le medesime

modalità previste per i redditi che vanno a sostituire. Sulla base di tali considerazioni, nel caso rappresentato dall'istante, si è dell'avviso che le somme erogate ai lavoratori a titolo di premio per la nascita del figlio, di contributo malattia o infortunio, di iscrizione all'asilo nido/scuola materna, nonché di permesso ex L. 104/1992, non essendo inquadrabili in alcune delle categorie reddituali di cui all'articolo 6, Tuir, non rilevino ai fini fiscali. In relazione, invece, alle somme erogate a titolo di iscrizione alla scuola secondaria di primo grado, si ritiene che tali contributi siano da ricomprendere tra i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c), Tuir. L'Agenzia precisa che la circostanza che i lavoratori percepiscano le citate elargizioni per il tramite del proprio datore di lavoro e non direttamente dall'Ente bilaterale di categoria, ovvero dal soggetto che sostiene l'onere, non incide sul trattamento fiscale delle somme erogate, dal momento che queste ultime sono corrisposte ai lavoratori in ragione dei contributi assistenziali versati dal datore di lavoro all'Ente bilaterale.

Agenzia delle entrate, interpello, 4/10/2018, n. 24

Spese di trasporto per trasferte del dipendente: i chiarimenti dell'Agenzia

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 22 del 4 ottobre 2018, ha chiarito che i rimborsi delle spese di trasporto non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente se sono rimborsate in ragione di idonea documentazione. Inoltre, l'Agenzia precisa che per escludere dal reddito imponibile del lavoratore i citati rimborsi non è necessario che detta documentazione, giustificativa dell'effettività del costo sostenuto, sia intestata al soggetto che effettua la trasferta, dal momento che per dimostrare che uno specifico onere è stato sostenuto in occasione dello svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della normale sede di lavoro, è sufficiente che le spese stesse risultino sostenute nei luoghi e nel tempo di svolgimento delle trasferte stesse e che siano attestate dal dipendente mediante nota riepilogativa.

Agenzia delle entrate, interpello, 4/10/2018, n. 22

Cigs per aziende in cessazione: prime istruzioni ministeriali

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 15 del 4 ottobre 2018, ha fornito indicazioni operative relative all'introduzione dei criteri per l'accesso al trattamento di Cigs, ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018 (c.d. Decreto Genova). La circolare individua, in particolare, i criteri per l'approvazione dei programmi di Cigs per crisi aziendale in favore di quelle imprese, anche in procedura concorsuale, che abbiano cessato la propria attività produttiva, e per le quali non si siano ancora concluse le procedure per il licenziamento di tutti i lavoratori, o la stiano cessando. Il trattamento potrà essere concesso a decorrere dal 29 settembre 2018 (data di entrata in vigore del D.L. 109/2018) e per gli anni 2019 e 2020.

La norma precisa che il trattamento di integrazione salariale straordinaria può essere concesso in deroga agli articoli 4 e 22, D.Lgs. 148/2015, e può essere riconosciuto, alla presenza di determinate condizioni, sino a 12 mesi limitatamente a ciascun anno 2018, 2019 e 2020 ed entro le risorse stanziare dall'articolo 21, comma 4, D.Lgs. 148/2015.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 4/10/2018, n. 15

Contratto a termine e somministrazione: primi chiarimenti ministeriali **Ministero del Lavoro, circolare n. 17 del 31 ottobre 2018**

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

Il testo della circolare n. 17

Ministero del Lavoro, circolare n. 17 del 31 ottobre 2018

Oggetto

Decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96. Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro.

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito dalla legge 9 agosto 2018, n. 96, con gli articoli 1 e 2 ha introdotto rilevanti novità alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione di lavoro, modificando il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

In proposito, con l'obiettivo di favorire l'uniforme applicazione della nuova disciplina e acquisito il parere dell'Ufficio legislativo espresso con nota del 30 ottobre 2018, si forniscono prime indicazioni interpretative, anche in considerazione delle richieste di chiarimento finora pervenute a questo Ministero.

1. Contratto a tempo determinato

Le modifiche alla disciplina previgente apportate dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 87 del 2018 riguardano in primo luogo la 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 (art. 19, commi 1 e 2, del D.Lgs. 81/2015). Più precisamente, le parti possono 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.

Tali condizioni, sono rappresentate esclusivamente da:

- 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.

Per stabilire se ci si trovi in presenza di tale obbligo si deve tener conto della durata complessiva dei rapporti di lavoro a termine intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, considerando sia la durata di quelli già conclusi, sia la durata di quello che si intende eventualmente prorogare. Si consideri l'esempio di un primo rapporto a termine della durata di 10 mesi che si intenda prorogare di ulteriori 6 mesi. In tale caso, anche se la proroga interviene quando il rapporto non ha ancora superato i 12 mesi, sarà comunque necessario indicare le esigenze innanzi richiamate in quanto complessivamente il rapporto di lavoro avrà una durata superiore a tale limite, come previsto dall'articolo 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015.

La cd. "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. Con l'occasione è utile ricordare che anche nelle ipotesi in cui non è richiesto al datore di lavoro di indicare le motivazioni introdotte dal decreto-legge n. 87, le stesse dovranno essere comunque indicate per usufruire dei benefici previsti da altre disposizioni di legge (ad esempio per gli sgravi contributivi di cui all'articolo 4, commi 3 e 4, del decreto legislativo n. 151 del 2001, riconosciuti ai datori di lavoro che assumono a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo). Il decreto-legge non ha invece modificato la previsione di cui all'articolo 19, comma 3, del d.lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale, 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 le sedi territorialmente competenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Anche a tale contratto si applica la nuova disciplina dei rinnovi, la quale impone l'obbligo di individuazione della causale, ai sensi degli articoli 21, comma 01, e 19, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. Mantengono quindi validità le indicazioni a suo tempo fornite da questo Ministero con la circolare n. 13/2008 in ordine alla "verifica circa la completezza e la correttezza formale del contenuto del contratto", nonché alla "genuinità del consenso del lavoratore alla sottoscrizione dello stesso, senza che tale intervento possa determinare effetti certificativi in ordine alla effettiva sussistenza dei presupposti giustificativi richiesti dalla legge".

1.1. Proroghe e rinnovi

Anche il regime delle proroghe e dei rinnovi del contratto a termine è stato modificato dal decreto-legge n. 87, in ordine alla durata massima e alle condizioni (articoli 19, comma 4, e 21 del D.Lgs. n. 81/2015 come da ultimo modificato), coerentemente con le finalità perseguite dalla riforma.

È pertanto possibile, come già detto innanzi, prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'indicazione della causale.

In proposito si ricorda che 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 ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del rinnovo, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto.

Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.

Ulteriore novità è rappresentata dalla riduzione del numero massimo di proroghe, che non possono essere superiori a 4, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti (articolo 21, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015) e con esclusione dei contratti instaurati per lo svolgimento di attività stagionali (articolo 21, comma 01).

1.2. Rinvio alla contrattazione collettiva

L'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 non è stato modificato dal decreto-legge n. 87, nella parte in cui rimette anche per il futuro alla contrattazione collettiva la facoltà di derogare alla durata massima del contratto a termine.

Pertanto i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

Con l'occasione è utile precisare che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che - facendo riferimento al previgente quadro normativo - abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

Il decreto-legge n. 87, nell'introdurre le condizioni innanzi richiamate, non ha invece attribuito alla contrattazione collettiva alcuna facoltà di intervenire sul nuovo regime delle condizioni.

1.3. Forma scritta del termine

All'articolo 19, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015, con la eliminazione del riferimento alla possibilità che il termine debba risultare "direttamente o indirettamente" da atto scritto, si è inteso offrire maggiore certezza in merito alla sussistenza di tale requisito.

Viene quindi esclusa la possibilità di desumere da elementi esterni al contratto la data di scadenza, 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.

1.4. Contributo addizionale a carico del datore di lavoro

Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 87 (come modificato dalla legge di conversione), a decorrere dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del medesimo decreto), il contributo addizionale a carico del datore di lavoro - pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - è 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 dello 0,5% non si applica in caso di proroga del contratto, in quanto la disposizione introdotta dal decreto-legge n. 87 prevede che il contributo addizionale sia aumentato solo in occasione del rinnovo.

2. Somministrazione di lavoro

L'articolo 2 del decreto-legge n. 87 ha esteso la disciplina del lavoro a termine alla somministrazione di lavoro a termine, già disciplinata dagli articoli 30 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015.

In particolare l'articolo 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, così come novellato dal decreto-legge successivamente convertito dalla legge n. 96 del 2018, estende al rapporto tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore la disciplina del contratto a tempo determinato, con la sola eccezione delle previsioni contenute agli articoli 21, comma 2 (pause tra un contratto e il successivo, c.d. stop and go), 23 (limiti quantitativi al numero dei contratti a tempo determinato che può stipulare ogni datore di lavoro) e 24 (diritto di precedenza).

Giova, invece, precisare che nessuna limitazione è stata introdotta per l'invio in missione di lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore. Pertanto in questo caso, ai sensi dell'articolo 31 del citato decreto legislativo n. 81, tali lavoratori possono essere inviati in missione sia a tempo indeterminato che a termine presso gli utilizzatori senza obbligo di causale o limiti di durata, rispettando i limiti percentuali stabiliti dalla medesima disposizione.

2.1. Periodo massimo di occupazione

L'estensione, operata dal decreto-legge n. 87, delle disposizioni previste per il 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 (art. 34, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015).

In proposito occorre anche considerare che per effetto della riforma l'articolo 19, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 è adesso applicabile anche alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Ne consegue che il rispetto del limite massimo di 24 mesi - ovvero quello diverso fissato dalla contrattazione collettiva - entro cui è possibile fare ricorso ad 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. Ne consegue che, raggiunto tale limite, 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.

Inoltre, si chiarisce che 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, ivi compresi quelli antecedenti alla data di entrata in vigore della riforma.

2.2. Condizioni

Le novità introdotte dal decreto-legge n. 87 riguardano anche le condizioni che giustificano il ricorso alla somministrazione a termine in caso dei contratti di durata superiore a 12 mesi e dei relativi rinnovi. In proposito, come già richiamato innanzi, occorre considerare che ai sensi dell'articolo 2, comma 1-ter, del decreto-legge, le condizioni introdotte dall'articolo 1, comma 1, lettere a) o b) del decreto-legge n. 87 si applicano esclusivamente con riferimento all'utilizzatore.

Pertanto, 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. A questo proposito è utile precisare che, invece, non sono 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). In proposito, si evidenzia che 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 aveva instaurato 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 ad 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 indicate all'articolo 19, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015;
- 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.

2.3. Limite quantitativo di lavoratori somministrati

La legge di conversione del decreto-legge n. 87 ha, per la prima volta, introdotto un limite all'utilizzo dei lavoratori somministrati a termine. Infatti, il nuovo articolo 31, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede la necessità di rispettare una proporzione tra lavoratori stabili e a termine presenti in azienda, ancorché derogabile dalla contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore. Il novellato comma 2 stabilisce che, ferma restando la percentuale massima del 20% di contratti a termine prevista dall'articolo 23, 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.

Anche in questo caso resta ferma la facoltà per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse, per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi. In tal senso si può ritenere che i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta nell'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015) 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. Pertanto, 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. In tal caso, pertanto, non sarà 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, del D.Lgs. n. 81/2015 (quali, a puro titolo di esempio, disoccupati che fruiscono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, soggetti svantaggiati o molto svantaggiati).

3. Periodo transitorio

L'articolo 1, comma 2, del decreto-legge n. 87/2018 aveva stabilito l'applicazione delle nuove disposizioni ai contratti di lavoro a termine stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto, nonché ai rinnovi e alle proroghe dei contratti in corso alla medesima data. In sede di conversione l'originaria previsione del citato comma 2 è stata modificata unicamente con riferimento al regime dei rinnovi e delle proroghe, prevedendo che per tali fattispecie la nuova disciplina trovi applicazione solo dopo il 31 ottobre 2018, volendo in tal modo sottrarre i rinnovi e le proroghe dei contratti in corso alla immediata applicazione dei nuovi limiti. Fino a tale data, pertanto, le proroghe e i rinnovi restano disciplinati dalle disposizioni del D.Lgs. n. 81/2015, nella formulazione antecedente al decreto-legge n. 87.

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).

Infine, nel rilevare che il decreto-legge n. 87 ha esteso il regime del contratto a tempo determinato anche ai rapporti di lavoro in somministrazione a termine, si può ritenere - in base ad una lettura sistematica - che tale periodo transitorio trovi applicazione anche con riferimento alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. È infatti ragionevole concludere che i più stringenti limiti introdotti rispetto alla disciplina previgente operino gradualmente, sia nei confronti dei rapporti di lavoro a termine che nei confronti dei rapporti di somministrazione a termine.

Contratti a termine e somministrazione per esigenze stagionali alla luce del D.L. 87/2018

Le profonde revisioni operate ai due contratti per esigenze temporanee, il lavoro subordinato a termine e la somministrazione a tempo determinato, dal D.L. 87/2018 impongono una valutazione nell'ottica delle attività stagionali, al fine di chiarire quali possano essere i margini di utilizzo di entrambe le tipologie contrattuali per definire le scelte di conformazione dell'organico.

Introduzione

Prima di addentrarci nelle questioni che riguardano l'utilizzo di contratti a tempo determinato e somministrazione a termine, è opportuno chiarire che non esiste una nozione legale di stagionalità autonoma, che possa essere utilizzata per qualificare i rapporti di lavoro in via generale come tali, ma solo specifici richiami esclusivamente nella disciplina del contratto a termine.

Come vedremo più approfonditamente in seguito, nel momento in cui fu redatto il D.Lgs. 81/2015, all'articolo 21, comma 2, dove si prevede l'obbligo di un periodo cuscinetto di 10 o 20 giorni nelle riassunzioni a termine, si inserì come soggetti in deroga a tale disposizione i "lavoratori impiegati nelle attività stagionali individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché nelle ipotesi individuate dai contratti collettivi. Fino all'adozione del decreto di cui al secondo periodo continuano a trovare applicazione le disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525".

A tale disposizione si agganciano, mediante un espresso richiamo, poi una serie di ulteriori deroghe, legate al limite massimo per successione di 24 mesi (art. 19, co. 2, D.Lgs. 81/2015) e al limite quantitativo di utilizzo dei contratti a termine (20% o diverso limite previsto nella contrattazione collettiva).

Come era facilmente prevedibile, il Decreto sulle attività stagionali non è stato ancora emanato e quindi come parametro normativo il riferimento è all'oramai datato D.P.R. 1525/1963, il quale fu emanato al fine di specificare un elenco delle attività stagionali cui fosse applicabile il contratto a tempo determinato, allora regolato dal L. 230/1962.

Nell'elenco, oltre a una serie di attività rientranti nel campo agricolo, della pesca, dell'allevamento e dello spettacolo, trovano posto "attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche, che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi", oltre a "fiere ed esposizioni" e "attività del personale assunto direttamente per corsi idi insegnamenti professionale di breve durata".

Oltre al D.P.R., il D.Lgs. 81/2015 riconosce un ruolo importante anche alla contrattazione collettiva, di qualunque livello (art. 54, D.Lgs. 81/2015), libera di individuare ipotesi di stagionalità che possono beneficiare, in via principale, delle 3 deroghe sopra richiamate (periodi cuscinetto, limiti di successione, limiti quantitativi).

Nel terziario, ad esempio, la stagionalità – come definizione legale – avrebbe una stretta applicazione soltanto alle imprese del Turismo che operano chiusure nel corso dell'anno, rimanendo escluse tutte quelle forme di incremento stagionale per attività continuative e senza chiusure: la contrattazione collettiva ha provato a colmare tale lacuna, considerando come stagionali anche le assunzioni per incrementi temporanei di attività con aperture annuali.

Da ultimo si noti come, in via agevolativa, i contratti a termine stagionali siano esclusi dal contributo aggiuntivo dell'1,4% previsto, per l'ordinaria forma contrattuale, ex art. 2, comma 28 e 29, L. 92/2012.

L'esclusione riguarda soltanto i lavoratori stagionali "tabellati" ex D.P.R. 1525/1963, e non i lavoratori stagionali contrattuali: l'esclusione per quest'ultimi si riferiva soltanto ai periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 (e solo in riferimento ad avvisi comuni e dai contratti collettivi nazionali stipulati entro il 31 dicembre 2011 dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative).

Le attività stagionali nel decreto Dignità

Al fine di disinnescare eventuali dubbi di applicazione delle novità introdotte dal Decreto Dignità alle attività stagionali, al co. 01 dell'art. 21 del D.Lgs. 81/2018 (come modificato dall'art. 1 del D.L. 87/2018) è stato specificato che "i contratti per attività stagionali, di cui al comma 2 del presente articolo, possono essere rinnovati o prorogati anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1".

Tale passaggio, tuttavia, di certo non brilla come precisione, tenuto conto che le condizioni devono essere apposte, in caso di proroga, solo quando la durata del contratto (continuativa) supera i 12 mesi, ipotesi irrealizzabile nel lavoro stagionale. Relativamente ai rinnovi, vi è già un'esclusione delle attività stagionali per i periodi cuscinetto e il limite di successione: tale precisazione sembrerebbe trattare il rinnovo (ai fini dell'apposizione delle condizioni) come fattispecie distinta rispetto alle 2 disposizioni citate, aumentando così il dubbio sulla sua definizione e ambito di applicazione.

Applicazione al contratto a termine della disciplina della proroga

Se, come detto, per espressa previsione di legge per le assunzioni stagionali con contratto a termine incontrano importanti deroghe per quanto riguarda i limiti di successione e rinnovo, non solo riferite alle condizioni di cui all'art. 19 co. 1 (comma 01, art. 21, D.Lgs. 81/2015), ma anche ai limiti massimi nella successione di 24 mesi (art. 19, co. 2) e ai periodi cuscinetto (art. 21, co. 2), in materia di proroga vi è solo l'esclusione dall'obbligo di condizioni di cui all'art. 19, co. 1, ma nulla dice la normativa rispetto al limite massimo quantitativo di proroghe, contenuto nel co. 1 dell'art. 21 sempre del D.Lgs. 81/2015, pari a quattro nell'arco di 24 mesi.

Su questo passaggio è bene procedere con una considerazione preliminare. Rispetto ad altre limitazioni, la normativa non riconosce alla contrattazione collettiva alcun potere di intervento in deroga, creando apparentemente uno sfasamento sistematico con il limite massimo nella successione. La contrattazione collettiva potrebbe infatti elevare tale limite nella successione a una durata superiore (come del resto si riscontra nella situazione attuale, in quanto in molti settori vi è un limite pari a 36 mesi, previsioni sorte utilizzando come parametro il vecchio limite legale: si ritengono comunque pienamente legittime, stante il rinvio alla contrattazione collettiva), ma il limite di calcolo delle 4 proroghe letteralmente sembrerebbe rimanere agganciato ai 24 mesi, a prescindere dal numero dei contratti, in quanto viene indicato tale limite senza prevedere richiami all'art. 19, co. 2, che possono modificare il periodo di 24 mesi.

In chiave sistematica, pur in assenza di un richiamo espresso ai 24 mesi nella successione ex art. 19, co. 2, derogabile appunto dalla contrattazione collettiva, potrebbe ritenersi implicito il riferimento a tale norma, così da ritenersi ampliato anche il periodo di calcolo delle 4 proroghe, anche perché, privilegiando una lettura letterale, si arriverebbe al paradosso di riconoscere nuove 4 proroghe per il residuo ulteriore rispetto al limite di 24 mesi.

Si ritiene, inoltre, che il limite delle 4 proroghe sia di fatto inapplicabile al lavoro stagionale, in quanto l'esclusione dai limiti nella successione, che di fatto legittima la reiterazione, stagionale appunto, del contratto a termine senza il limite legale dei 24 mesi (o diverso limite contrattuale), fa venir meno l'arco temporale su cui calcolare tale limite (anche perché, se fosse applicabile il limite di 4, esaurito in una prima stagione, si arriverebbe al paradosso di poter rinnovare tale contratto per n stagioni, ma senza aver più la possibilità di prolungare il contratto in caso di sopravvenute evenienze, rendendo così meno flessibile il rapporto, con il rischio di creare un incentivo a non procedere con il rinnovo del contratto – a maggior ragione nel lavoro stagionale, non è così brutto come viene dipinto nel Decreto Dignità, in quanto concede la possibilità di reimpiegare lo stesso la-

voratore mantenendogli un'occupazione - , anche in violazione del diritto di precedenza, per poter avere lavoratori con contratti prolungabili).

A conferma dell'inapplicabilità del limite di 4 proroghe, si richiamano i contratti collettivi che hanno regolamentato espressamente tale istituto in riferimento al lavoro stagionale.

Prendiamo il CCNL Alimentari industria: l'art. 18 prevede la possibilità di applicare il numero massimo di 4 proroghe anche ad ogni singolo rapporto di lavoro a termine di carattere stagionale, fermo restando il rispetto della durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto stagionale fissata dallo stesso CCNL. Se fosse applicabile il limite legale, in assenza di deleghe o rinvii della contrattazione collettiva, le parti sociali non avrebbero potuto affievolire tale limite. Non essendo applicabile il limite legale, la proroga può essere oggetto di intervento da parte della contrattazione collettiva in virtù della propria autonomia contrattuale volta a riconoscere garanzie aggiuntive al lavoratore.

Diritti di precedenza per i lavoratori a termine stagionali

È bene ricordare che il lavoratore con contratto a termine di tipo stagionale ha un diritto di precedenza rispetto a nuove future assunzioni a termine, operate dal medesimo datore di lavoro, per le medesime attività (art. 24, comma 3). Come accade per l'ordinario diritto di precedenza, anche in tale caso il diritto deve essere attivato dal lavoratore dipendente, con sua espressa manifestazione di volontà, entro 3 mesi (termine ridotto rispetto all'ordinario di 6 mesi) dalla cessazione del rapporto (ex art. 24 comma 4). Viene inoltre previsto un secondo termine di decadenza, che porta comunque all'estinzione di tale diritto entro un anno dalla data anzidetta. Nel co. 4 dell'art. 24 si specifica inoltre che nel contratto di lavoro andrà comunque esplicitata la spettanza di tale diritto.

L'utilizzo della somministrazione per esigenze stagionali

Oltre al contratto a termine, le prestazioni di lavoro connesse con le attività stagionali possono trovare formalizzazione giuridica in altre tipologie contrattuali flessibili, tali da consentire alle imprese di soddisfare le proprie esigenze organizzative, come la somministrazione di lavoro a tempo determinato, che sostanzialmente risponde alle stesse necessità del contratto a termine.

L'intervento di riforma sulla somministrazione a termine del Decreto Dignità intendeva esplicitare anche giuridicamente tale surrogabilità mediante una disciplina unitaria delle condizioni di utilizzo. Il problema è che, superficialmente, si è soltanto modificata la disciplina del rapporto tra agenzia e lavoratore, ora soggetta, con alcune importanti deroghe, alla disciplina del lavoro a tempo determinato (Capo III D.Lgs. 81/2015, con esclusione delle disposizioni di cui agli articoli 21, comma 2, 23 e 24), ma nulla è cambiato per quanto riguarda il contratto commerciale di somministrazione tra agenzia e utilizzatore.

Andiamo a trarre le conseguenze di tale quadro normativo in riferimento a un eventuale utilizzo di lavoratori somministrati per esigenze stagionali, nelle ipotesi previste dal D.P.R. 1525/1963 o dalla contrattazione collettiva.

In virtù dell'applicazione dell'esclusione prevista dal co. 2 dell'art. 19, si ritiene che tali contratti possano essere considerati come stagionali e, pertanto, essere esclusi da limiti nella successione. A dir il vero questa è una problematica che riguarda esclusivamente l'agenzia del lavoro, in quanto l'utilizzo irregolare del contratto a termine comunque determinerebbe un'assunzione a tempo indeterminato soltanto verso l'agenzia, senza alcuna traslazione sull'utilizzatore. Sicuramente, nel momento in cui si è aggiunto il comma 1-ter all'art. 2 del D.L. 87/2018 da parte della Legge di conversione n.96/2018, dove si è previsto che "le condizioni di cui all'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, come sostituito dall'articolo 1, comma 1, lettera a), del presente decreto, nel caso di ricorso al contratto di somministrazione di lavoro, si applicano esclusivamente all'utilizzatore", era opportuno precisare che si riferiscono all'utilizzatore anche ogni eventuale ragione di assunzione, che sia stagionale o sostitutiva, e non solo le condizioni legate al superamento dei 12 mesi o in caso di rinnovo.

Il problema dell'utilizzatore, nel caso di somministrazioni per esigenze stagionali, riguarda il nuo-

vo limite quantitativo del 30% (art. 31, co. 2, D.Lgs. 81/2015): rispetto al 20% per il contratto a termine, non vi sono esclusioni dal limite di computo per l'utilizzatore dei lavoratori in somministrazione stagionali. Fra l'altro, manca del tutto una previsione che stabilisca un minimo garantito di lavoratori in somministrazione (nel lavoro a termine, fino a 5 dipendenti è sempre ammesso un lavoratore a termine).

Presupposti per definire la residenza fiscale

L 'Agenzia delle entrate, con la risposta a interpello n. 25/2018, ha fornito importanti chiarimenti in ordine ai presupposti per stabilire l'effettiva residenza fiscale, specificatamente riferiti alla Convenzione tra Italia e Lussemburgo per evitare le doppie imposizioni ratificata dalla L. 747/1982.

Introduzione

Per individuare la nozione di residenza fiscale valida ai fini dell'applicazione delle disposizioni delle Convenzioni contro le doppie imposizioni, è necessario fare riferimento alla legislazione interna degli Stati contraenti.

A tal riguardo l'articolo 2, comma 2, Tuir, considera residenti in Italia "le persone che per la maggior parte del periodo d'imposta sono iscritte nelle anagrafi della popolazione residente o hanno nel territorio dello Stato il domicilio o la residenza ai sensi del Codice civile".

Le 3 condizioni sopra citate sono tra loro alternative, essendo sufficiente che sia verificato, per la maggior parte del periodo d'imposta, uno solo dei predetti requisiti affinché una persona fisica venga considerata fiscalmente residente in Italia e, viceversa, solo quando i 3 presupposti della residenza sono contestualmente assenti nel periodo d'imposta di riferimento, tale persona può essere ritenuta non residente nel nostro Paese.

Si segnala, inoltre, che l'articolo 2, comma 1, Tuir, dispone che sono soggetti passivi d'imposta tutte le persone fisiche residenti e non residenti nel territorio dello Stato, indipendentemente dalla cittadinanza.

Si rappresenta, infine, che l'articolo 3, comma 1, Tuir, prevede che, per le persone residenti in Italia, l'imposta si applica sull'insieme dei redditi percepiti, indipendentemente da dove questi siano prodotti, mentre per i soggetti non residenti l'imposta si applica solo sui redditi prodotti nel nostro Paese.

Nel caso in cui una persona fisica sia residente in entrambi gli Stati (contraenti la Convenzione contro le doppie imposizioni), il contribuente è considerato, innanzitutto, residente nello Stato in cui dispone di un'abitazione permanente e, in subordine, (laddove disponga di un'abitazione permanente in entrambi gli Stati), la residenza di una persona fisica sarà determinata secondo i seguenti criteri residuali disposti in ordine decrescente:

- ubicazione del centro degli interessi vitali (la persona fisica che dispone di un'abitazione principale in entrambi gli Stati sarà considerata residente nel Paese nel quale le sue relazioni personali ed economiche sono più strette);
- dimora abituale (ove non sia possibile individuare la residenza del contribuente in base ai 2 criteri sopra citati, una persona fisica sarà considerata residente dello Stato in cui soggiorna abitualmente);
- nazionalità della persona fisica (quando i primi 3 criteri non sono dirimenti, il contribuente sarà considerato residente dello Stato contraente la Convenzione di cui possiede la nazionalità);
- quando, infine, una persona fisica ha la nazionalità di entrambi i Paesi o di nessuno di essi, gli Stati contraenti il Trattato internazionale risolveranno la questione di comune accordo.

Nella risposta a interpello, si forniscono poi importanti chiarimenti in ordine alla detrazione spettante per figli a carico nell'ipotesi in cui uno dei genitori non separato sia fiscalmente residente all'estero.

Ai sensi dell'articolo 12, Tuir, la detrazione per figli a carico è ripartita nella misura del 50% tra i genitori non legalmente ed effettivamente separati ovvero, previo accordo tra gli stessi, spetta al genitore che possiede un reddito complessivo di ammontare più elevato.

Pertanto, in mancanza di una disposizione che preveda specifici criteri, anche se il lavoratore fosse fiscalmente residente all'estero, la ripartizione della detrazione prevista per il figlio a carico spett-

terà al residente in Italia nella misura del 50%, a meno che il medesimo non percepisca un reddito complessivo di ammontare più elevato del residente all'estero.

Convenzione Italia e Stati Uniti d'America contro le doppie imposizioni: la risposta n. 26/2018

Con la risposta a interpello n. 26/2018, l'Agenzia delle Entrate ha affrontato il caso di un soggetto che ha svolto nel 2017 negli Usa attività di ricerca da cui è derivato un reddito esente da imposta ai sensi dell'articolo 20, Convenzione Italia - Stati Uniti d'America contro le doppie imposizioni, ratificata con L. 20/2009.

In particolare, tale disposizione prevede che "Un professore od un insegnante che soggiorna temporaneamente in uno Stato contraente per un periodo non superiore a due anni allo scopo di insegnare o di effettuare ricerche presso una università, collegio, scuola od altro istituto d'istruzione riconosciuto, o presso una istituzione medica finanziata principalmente dal Governo e che è, o era immediatamente prima di tale soggiorno, residente dell'altro Stato contraente, è esente, per un periodo non superiore a due anni, da imposizione nel primo Stato contraente per le remunerazioni relative a tali attività di insegnamento o di ricerca".

Il tenore letterale di tale norma, che, in presenza delle condizioni previste, stabilisce l'esenzione dall'imposizione delle remunerazioni relative all'attività di insegnamento o di ricerca nel Paese contraente in cui la medesima è svolta (nella fattispecie in esame gli Usa), impedisce di estendere tale beneficio anche agli adempimenti fiscali che il contribuente è tenuto a effettuare nel proprio Paese di residenza fiscale (nella fattispecie in esame l'Italia), qualora sia diverso dallo Stato in cui è svolta l'attività in argomento.

Pertanto, l'insegnante deve indicare nella dichiarazione dei redditi da presentare in Italia anche il reddito estero derivante dall'attività di ricerca svolta negli Usa.

Cigs per cessazione attività produttiva

A decorrere dal 29 settembre 2018 e per gli anni 2019 e 2020, per un massimo di 12 mesi complessivi, i lavoratori dipendenti da aziende che abbiano cessato o stiano cessando l'attività produttiva potranno, a determinate condizioni, beneficiare del trattamento di Cigs per crisi aziendale. Questa è una delle misure contenute nel Decreto Genova (D.L. 109/2018) e dettagliate dalla circolare del Ministero del lavoro n. 15 del 4 ottobre 2018.

Introduzione

Il trattamento, riconosciuto anche in deroga alla durata massima complessiva di 24 mesi nel quinquennio e alle singole durate massime per ciascuna delle causali di intervento, sarà concesso alle seguenti condizioni che devono ricorrere congiuntamente:

- l'impresa deve aver cessato, in tutto o in parte, l'attività produttiva o assunto la decisione di cessarla, eventualmente nel corso dell'intervento di integrazione salariale a seguito dell'aggravarsi delle iniziali difficoltà, qualora sussistano concrete prospettive di cessione dell'attività medesima con il riassorbimento del personale o si prospettino piani di reindustrializzazione, anche presentati dalla medesima azienda in cessazione;
- il piano di cessione deve essere articolato in modo tale che sia garantita il più possibile la salvaguardia dei livelli occupazionali;
- l'impresa dovrà stipulare uno specifico accordo con le parti sociali presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e va presentato un articolato e dettagliato piano per il riassorbimento del personale sospeso.

Anche in alternativa ai processi sopra descritti, il trattamento di Cigs può essere richiesto quale sostegno al reddito dei lavoratori in esubero coinvolti in specifici percorsi di politica attiva del lavoro presentati dalla Regione interessata o dalle Regioni nei cui territori sono dislocate le unità produttive in cessazione. In tale ipotesi, è richiesta la condivisione dell'accordo da parte della/e Regione/i. Verificati i requisiti di accesso alle sopra descritte fattispecie di accesso al trattamento di Cigs, per il perfezionamento dell'accordo governativo stesso e per la conseguente autorizzazione al trattamento di sostegno al reddito, è necessaria la verifica della sostenibilità finanziaria dell'intervento programmato, stante le risorse finanziarie contingentate.

Procedimento e modalità per la presentazione dell'istanza

Per poter beneficiare del trattamento di Cigs, l'impresa cessata o in cessazione deve stipulare con le parti sociali uno specifico accordo, in sede governativa.

A tale accordo può partecipare il Mise, laddove sia stato coinvolto nelle fasi di avvio del piano aziendale di cessione dell'attività e la Regione o le Regioni ove ha sede l'azienda. Costituiscono oggetto dell'accordo:

- il piano delle sospensioni dei lavoratori motivatamente ricollegabile nei tempi e nelle modalità alla prospettata cessione di attività ovvero al piano di reindustrializzazione ovvero al programma di politiche attive regionale;
- il piano di trasferimento e/o riassorbimento dei lavoratori sospesi e le misure di gestione per le eventuali eccedenze di personale.

L'impresa è tenuta, in tale sede, a esibire idonea documentazione che comprovi la cessione dell'azienda con finalità di continuazione dell'attività ovvero di ripresa della stessa, indicando gli obiettivi finalizzati anche alla ripresa dell'attività. Il Mise - in caso di partecipazione - nel confermare la sussistenza di prospettive di cessione e le azioni che saranno adottate per concretizzare il trasferimento, può illustrare la proposta ovvero può dichiarare, in caso di accordo di riservatezza, di possedere le proposte da parte di terzi volte a rilevare l'azienda cedente.

In tale sede, nelle ipotesi in cui si prospetti la reindustrializzazione del sito produttivo, va illustrato il piano d'intervento con una concreta programmazione dei tempi e delle fasi dello stesso - anche da parte della stessa azienda cessante nonché dall'azienda terza cessionaria. Anche in questa ipotesi il Mise può confermare la realizzabilità degli interventi di reindustrializzazione.

Anche in alternativa a tali processi, la/e Regione/i coinvolta/e può illustrare specifici percorsi di politica attiva posti in essere al fine di gestire il personale in esubero.

Prima della sottoscrizione dell'accordo deve essere stato accertato che le risorse finanziarie siano sufficienti a coprire l'intervento. La quantificazione dell'onere finanziario è parte integrante del verbale.

Il Mise, in caso di partecipazione all'accordo, assicura un costante monitoraggio sul buon esito dell'operazione societaria di cessione o del piano di reindustrializzazione.

Dopo la stipula dell'accordo, l'impresa interessata è tenuta a presentare istanza al Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione Generale Ammortizzatori sociali e formazione, divisione IV, per il tramite del sistema informatico Cigsonline.

L'istanza deve essere corredata dal verbale di accordo, dall'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni orarie, anche coinvolti nel trasferimento aziendale, dal programma di cessione, ovvero dal piano di reindustrializzazione e/o dal programma di politiche attive regionali e dal piano delle sospensioni del personale.

In considerazione della specificità dell'intervento tali istanze possono non rispettare necessariamente i 7 giorni entro i quali, nei casi ordinari, debbono essere presentate.

Il monitoraggio sulle risorse sarà effettuato dall'Inps insieme al pagamento diretto delle integrazioni salariali.

Nuove funzionalità per controllo Cigo e Cigs

Con 2 distinti e recenti messaggi, il n. 3455/2018 e il n. 3566/2018, l'Inps porta a conoscenza delle imprese e dei loro consulenti 2 nuove funzionalità: una utile per monitorare i conguagli relativi alle autorizzazioni Cig e l'altra per controllare i limiti temporali Cigo e Cigs.

L'ultimo messaggio contiene un annuncio atteso: l'eliminazione, quantomeno parziale, del file .csv allegato all'istanza Cigo a decorrere dal 1° novembre 2018.

Funzionalità "Evidenze CIG"

Nel Cassetto previdenziale aziende è presente la funzionalità "Evidenze CIG", che consente di monitorare i conguagli relativi alle autorizzazioni Cig gestite con il sistema del ticket, nonché agevolare la visualizzazione di errori che potrebbero determinare differenze di importi conguagliati comunicati con nota di rettifica.

Tale funzionalità fornisce l'elenco per matricola di tutte le evidenze Cig con ticket, come di seguito dettagliato.

1. Evidenze per posizione

In tale sezione sono riportate le seguenti informazioni:

- Tipo autorizzazione: sono evidenziati il numero di autorizzazione e il relativo numero di ticket;
- Tipologia di prestazione: è indicata la tipologia di autorizzazione (Cig ordinaria/Cig straordinaria);
- Ore Cig: sono riportate le ore di Cig Autorizzate, Esposte (cioè presenti nei flussi individuali); Residue (differenza tra ore autorizzate ed esposte);
- Importo Cig: riporta le informazioni di seguito specificate:
 - b) Montante calcolato: è l'importo calcolato sui dati delle denunce individuali che hanno superato i controlli;
 - c) Montante concesso: è l'importo riconosciuto in fase di conguaglio;
 - d) Saldo: indica la differenza tra il montante disponibile e l'importo conguagliato.

In presenza di un importo Cig con montante calcolato uguale a "0", la procedura UniEmens-Cig evidenzia che, nonostante la presenza di autorizzazione, sono stati rilevati errori che non consentono la determinazione del montante. La tipologia degli errori è specificata nella sezione "Dettaglio Posizione";

- Contributo Addizionale: riporta le informazioni sull'importo del contributo addizionale;
- Sezione Errori: in questa sezione è riportato il numero delle denunce individuali (N.D.I.) e il numero di errori rilevati nei controlli di coerenza, congruità, compatibilità e calcolo.

2. Dettaglio posizione

In tale sezione, alla quale si accede selezionando la singola autorizzazione o il singolo ticket (consultabile anche in assenza di autorizzazione), sono riportati i mesi di competenza relativi sia agli eventi esposti che ai conguagli effettuati.

È inoltre riportato l'importo calcolato del contributo addizionale, ossia l'importo determinato dall'esposizione degli eventi che hanno superato i controlli e il numero di denunce individuali rilevanti ai fini Cig che compongono la denuncia mensile.

Infine sono evidenziate, con apposita legenda, le codifiche degli errori.

3. Dettaglio periodo

In tale sezione, alla quale si accede selezionando la voce "Competenza" di "Dettaglio Posizione", sono riportati, per singolo periodo, i dati relativi al dettaglio individuale, con l'indicazione del calcolo della prestazione, del corrispondente contributo addizionale e della differenza di accredito, nonché eventuali errori con descrizione analitica della relativa causale.

Nuovo servizio Cigo dal 1° novembre 2018

Dal 1° novembre 2018, come anticipato in premessa, sarà messo a disposizione delle aziende e consulenti un nuovo servizio di simulazione del calcolo delle 52 settimane nel biennio mobile per la Cigo e del limite generale di 24 mesi (30 mesi per le imprese del settore edile e lapideo) nel quinquennio mobile.

Inserendo il numero di matricola, l'identificativo dell'unità produttiva, la data iniziale di un eventuale periodo da richiedere e il relativo numero di settimane, il predetto servizio fornirà l'indicazione della capienza o meno di tali settimane entro i limiti di legge, in base ai dati presenti negli archivi informatici dell'autorizzato alla data dell'interrogazione.

Sarà possibile, inoltre, visionare il dettaglio delle settimane conteggiate nella simulazione.

Per la Cigo, qualora l'azienda riscontri che le settimane conteggiate non corrispondono a quelle effettivamente fruite, si potrà indicare il dato del frutto in fase di invio della relativa domanda di Cigo allegando alla stessa un'autocertificazione riepilogativa delle giornate effettivamente fruite per i periodi precedentemente autorizzati.

Come preannunciato con il messaggio n. 2276/2017, la continua evoluzione e implementazione delle procedure informatiche consentirà, dal 1° novembre 2018, l'eliminazione del cosiddetto file CSV che conteneva una serie di informazioni già presenti in UniEmens.

Le informazioni contenute nel predetto file, utili anche ai fini della verifica del rispetto del limite di 1/3 delle ore lavorabili nel biennio mobile, verranno infatti reperite dai dati forniti con i flussi UniEmens dei 6 mesi precedenti la data di inizio del periodo di Cigo richiesto.

Nel solo caso in cui appaia superato il predetto limite di 1/3 e non risultino inviati o completi i dati UniEmens dei 6 mesi precedenti la domanda, gli operatori dell'istituto previdenziale dovranno richiedere all'azienda il citato file CSV per completare il controllo ai fini di un eventuale motivato rigetto, totale o parziale, dell'istanza.

Parallelamente all'eliminazione del file CSV, dal 1° novembre 2018 sarà obbligatorio indicare con la domanda i nominativi dei lavoratori beneficiari.

A tal fine è stata predisposta in procedura la possibilità di allegare l'elenco dei beneficiari sia in formato XML che CSV in base ai nuovi tracciati forniti.

Per consentire alle aziende l'adeguamento del proprio software, fino al 30 aprile 2019, sarà ancora possibile utilizzare il file CSV per l'individuazione dei codici fiscali dei beneficiari.

Si evidenzia che la mancata allegazione dell'elenco dei beneficiari non consentirà l'invio della domanda.

Codatorialità e contratto di rete: le regole di ingaggio

Il contratto di rete, introdotto nel nostro ordinamento con il D.L. 5/2009, articolo 3, comma 4-ter, dopo una prima fase di timida applicazione si sta dimostrando un utilissimo strumento per supportare accordi commerciali e produttivi tra imprese.

Introduzione

Il contratto di rete, introdotto nel nostro ordinamento con il D.L. n.5/09, art.3, comma 4-ter, dopo una prima fase di timida applicazione si sta dimostrando un utilissimo strumento per supportare accordi commerciali e produttivi tra imprese. La costituzione di una rete di imprese consente di aumentare la struttura organizzativa e produttiva delle aziende partecipanti senza incidere sulla loro singola autonomia giuridica. I vantaggi che ne derivano non solo possono riguardare l'accesso a determinati mercati, ovvero l'ampliamento dell'offerta dei beni, ma possono determinare riduzione dei costi di impresa, anche per quanto riguarda il personale e il costo del lavoro, ed economie di gestione.

Nel settore dell'agricoltura, il contratto di rete è in grado, ad esempio, di strutturare filiere che facilitino la commercializzazione di prodotti agricoli, associando imprese presenti in determinati distretti, ovvero di rafforzare una rete di agriturismi mediante lo scambio di quanto prodotto da ognuno di essi.

È bene ricordare che la norma istitutiva del contratto di rete, l'art.3, co.4-ter, D.L. n.5/09, ne individua tre finalità :

- a) la collaborazione in forme e in ambiti predeterminati e attinenti all'esercizio delle proprie imprese;
 - b) lo scambio di informazioni o prestazioni di natura industriale, commerciale, tecnica o tecnologica;
 - c) l'esercizio in comune di una o di più attività rientranti negli oggetti sociali delle singole imprese.
- Analizzandone brevemente le caratteristiche, esso può prevedere l'istituzione di un fondo patrimoniale comune e la nomina di un organo comune incaricato di gestire, in nome e per conto dei partecipanti, l'esecuzione del contratto o di singole parti o fasi dello stesso. In via generale con la rete sorgono solo vincoli contrattuali tra imprese (c.d. rete contratto); tuttavia le parti con la rete possono creare un autonomo soggetto giuridico, diverso rispetto alle imprese contraenti (c.d. rete soggetto).

Inoltre, è necessario che il contratto di rete contenga i seguenti elementi:

1. il nome, la ditta, la ragione o la denominazione sociale di ogni partecipante per originaria sottoscrizione del contratto;
2. la denominazione e la sede della rete, qualora sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune;
3. l'indicazione degli obiettivi strategici di innovazione e di innalzamento della capacità competitiva dei partecipanti e le modalità concordate con gli stessi per misurare l'avanzamento verso tali obiettivi;
4. la definizione di un programma di rete, che contenga l'enunciazione dei diritti e degli obblighi assunti da ciascun partecipante;
5. le modalità di realizzazione dello scopo comune e, qualora sia prevista l'istituzione di un fondo patrimoniale comune, la misura e i criteri di valutazione dei conferimenti iniziali e degli eventuali contributi successivi che ciascun partecipante si obbliga a versare al fondo, nonché le regole di gestione del fondo medesimo;
6. la durata del contratto, le modalità di adesione di altri imprenditori, le modalità di assunzione delle decisioni e, se pattuite, le cause facoltative di recesso anticipato e le condizioni per l'eser-

cizio del relativo diritto.

Originariamente non furono previste disposizioni particolari per la gestione dei rapporti di lavoro: solo con il D.L. 76/2013 sono stati introdotti una serie di istituti che consentono un utilizzo "promiscuo" dei lavoratori all'interno delle stesse reti.

Distacco e codatorialità nelle reti di impresa

La presenza di un contratto di rete determina, per la generalità delle imprese, la possibilità di beneficiare di una particolare regolamentazione dei rapporti di lavoro, che consenta di parcellizzare su più soggetti i poteri direttivi e organizzativi nei confronti di un unico lavoratore.

Innanzitutto, è previsto (comma 4-ter, art. 30 D.Lgs. 276/03) che all'interno delle reti di imprese non operi la necessità che sussista, ai fini della legittimità del distacco, l'interesse del distaccante. Il distacco si configura, in linea generale, quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. Al fine di evitare forme di intermediazione di manodopera illegittime, il 1° comma dell'art. 30 del D.Lgs. 276/2003 richiede che il "prestito" del lavoratore soddisfi una necessità non di chi riceve la il lavoratore, ma del soggetto titolare del rapporto, il distaccante.

Nelle reti l'interesse è stato considerato immanente nel vincolo contrattuale creato tra le imprese e, pertanto, la sussistenza del contratto di rete è di per se condizione sufficiente alla legittimità del distacco, sempre che il prestito del dipendente sia funzionale alla realizzazione del programma e degli obiettivi di esso.

Di difficile lettura è la disposizione, sempre contenuta nel comma 4-ter, dove si prevede che, nel distacco all'interno del contratto di rete, sono fatte salve le norme in materia di mobilità dei lavoratori previste dall'art. 2103 del codice civile. La norma in questione richiede che il trasferimento del lavoratore, intendendosi con tale istituto la modifica strutturale e definitiva del luogo di lavoro, trovi la propria giustificazione in comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ovvio quindi l'incompatibilità: il distacco è un istituto di natura temporanea, da cui non consegue alcuna modificazione definitiva del contratto di lavoro, il 2103 cod. civ. viceversa disciplina le fattispecie in cui si assiste a una modifica definitiva, e non temporanea, del luogo di lavoro.

Più che un ulteriore e generico onere di motivazione del distacco, si ritiene più corretta l'interpretazione secondo la quale, nel caso in cui il distacco comporti una variazione del luogo di lavoro, ipotesi non automatica o necessaria con l'utilizzo di tale istituto, essa sia determinata da ragioni oggettive, congrue con il programma e gli obiettivi della rete, e non da altre motivazioni, magari indirettamente disciplinari.

L'art. 30 inoltre ammette la codatorialità dei dipendenti ingaggiati con regole stabilite attraverso il contratto stesso".

Anche in questo passaggio, forti sono le incertezze sulla connotazione da assegnare al dato letterale della norma: in che cosa consiste la codatorialità?

Si ritiene che per codatorialità si debba intendere una forma particolare di distacco, dove il lavoratore, pur rimanendo formalmente dipendente di un unico soggetto (che potrà essere o un'impresa parte della rete o la rete soggetto) svolgerà la prestazione in favore di una pluralità di soggetti, che potranno esercitare i poteri tipici della subordinazione in conformità delle regole definite nel contratto di rete.

Calando la problematica a un caso pratico, nel caso in cui due o più imprese agricole si leghino con il contratto di rete per potere proporre i propri prodotti in determinati mercati, l'addetto commerciale, dipendente o di una singola impresa o della rete soggetto, ben potrebbe essere gestito in codatorialità, dove anche le altre imprese possono intervenire direttamente e contestualmente nella gestione del rapporto di lavoro.

Pertanto, diviene fondamentale una precisa indicazione nel contratto di rete delle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, al fine di evitare situazioni con ordini in contrasto ovvero incompatibilità organizzative e produttive.

Ad ulteriore supporto di quanto sopra indicato, si evidenzia che l'art. 31 del D.Lgs. 276/2003 ha introdotto l'ulteriore possibilità, per il settore agricolo, delle assunzioni congiunte, dove la titolarità del rapporto non è più unica ma "spacchettata" tra più imprese: anche per ragioni sistematiche è quindi necessario propendere per un'interpretazione riduttiva del termine codatorialità, riferito, quindi, non alla titolarità del rapporto (unica) ma alla gestione dei poteri tipici del datore di lavoro (condivisa tra i soggetti della rete).

Infine si ricorda che l'INL, con la circolare n. 7/2018, ha chiarito che eventuali omissioni afferenti il trattamento retributivo o contributivo espongono a responsabilità tutti i co-datori, a far data dalla messa "a fattor comune" dei lavoratori interessati, ritenendo applicabile il principio generale della responsabilità solidale, recentemente esteso dalla Corte Costituzionale anche a fattispecie diverse da quelle dell'appalto, al fine dichiarato di "evitare il rischio che i meccanismi di decentramento - e di dissociazione fra titolarità del contratto di lavoro e utilizzazione della prestazione - vadano a danno dei lavoratori utilizzati nell'esecuzione del contratto commerciale".

Rinnovi contrattuali ottobre 2018

Con l'Accordo 8 ottobre 2018 è stato modificato l'art. 113 "Welfare sanitario" del ccnl 27 aprile 2017

Con l'intento di garantire un fondo di assistenza sanitaria integrativa, le parti concordano di finanziare il "Fondo di Assistenza sanitaria integrativa Sanimoda", attraverso la corresponsione di contributo mensile, a carico delle imprese, pari a 12 euro per 12 mensilità annue, a decorrere dal 1° maggio 2019.

Saranno iscritti al fondo tutti i dipendenti, non in prova, con un contratto a tempo indeterminato (compresi gli apprendisti) e quelli con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi, con decorrenza dal 13° mese.

Limitatamente al solo contributo da erogare nel mese di maggio 2019, lo stesso è incrementato di 16 euro, per un totale complessivo di 28 euro.

L'obbligo di adesione non sussiste per quelle imprese che già prevedono analoghe forme di intervento sanitario complementare con pari costi o superiori a quelli di cui sopra. In caso di costi inferiori, le imprese provvederanno all'integrazione o alla confluenza del Fondo, con la stessa decorrenza, previa verifica con le R.S.U./OO.SS.

Prestazioni

Il Fondo eroga prestazioni sanitarie e socio-sanitarie in regime rimborsuale o in regime di convenzionamento diretto con gli erogatori sanitari, per lo più integrative a quelle garantite dal SSN secondo i termini e le modalità previste dai Piani sanitari, dal regolamento del Fondo e dal nomenclatore.

Il diritto all'erogazione delle prestazioni previste dal Fondo presuppone che le contribuzioni dovute siano in regola, secondo quanto stabilito dalle procedure del regolamento del Fondo.

Lavoratori interessati

Sono iscritti al Fondo in qualità di associati,

- i lavoratori dipendenti, non in prova, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (apprendisti compresi) e a tempo determinato secondo quanto previsto dai rispettivi cc.cc.nn.l.;
- le imprese che applicano i cc.cc.nn.l. vigenti per gli addetti all'industria della moda;
- i dipendenti delle Organizzazioni firmatarie dei cc.cc.nn.l. di cui al comma precedente.

Possono inoltre essere destinatari e beneficiari delle prestazioni del Fondo, i componenti del nucleo familiare dei lavoratori associati ed eventualmente i conviventi di fatto, secondo le modalità e i termini specificati dal regolamento del Fondo.

Principali scadenze del mese di dicembre

domenica 16 dicembre

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.

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

Versamento acconto addizionale comunale – Sostituti d’imposta

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

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d’imposta

Versamento dell’imposta sostitutiva, a titolo di acconto, sulla rivalutazione del Fondo Tfr maturata nel 2018.

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 – Datori di lavoro agricolo

Versamento dei contributi dovuti per gli operai agricoli, relativi al secondo trimestre 2018

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.

martedì 25 dicembre

Contributi Enpaia – Versamento

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

lunedì 31 dicembre

UniEmens – Invio telematico

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

Inps - Versamenti volontari

Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 3° trimestre 2017.



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.