

Circolare Lavoro Aprile 2018

GIUSEPPE BACCHIN
Dott. Commercialista e Revisore Legale

ROBERTO BERTON
Dott. Commercialista e Revisore Legale

FAUSTO TONDI
Dott. Commercialista e Revisore Legale

LUCIA BORTOLI
CONSULENTE DEL LAVORO

EMANUEL FOGALE
Avvocato

GIORGIO PICCOLOTTO
Avvocato

LORIS SIGNOR
Consulente

CRISTIANO MONTAGNER
Consulente

Sommario

- Obbligo contributivo INPS per collaboratori famigliari
- Valutazione dei rischi necessari per il lavoro intermittente
- Nuove istruzioni dell'INL sul controllo a distanza dei lavoratori
- Istruzioni INPS per usufruire del bonus giovani
- Esoneri contributivi per CD e IAP
- Novità sull'assistenza sanitaria integrativa dopo il rinnovo del CCNL Pubblici Esercizi
- Requisiti per la Naspi

OBBLIGO CONTRIBUTIVO INPS PER COLLABORATORI FAMILIARI

L'INL, con lettera circolare n. 50 del 15 marzo 2018, ha offerto chiarimenti in tema di collaborazioni rese dai familiari nell'impresa artigiana, agricola o commerciale ai fini dell'assoggettamento alla contribuzione Inps, definendo delle linee guida operative dell'attività di vigilanza, mediante l'individuazione di parametri orientativi e casistiche utili al riscontro della natura occasionale delle collaborazioni familiari.

In altre ipotesi è stato indicato come indice di valutazione di occasionalità della prestazione un numero di giornate non superiori a 90 giorni all'anno; tale indice è utile anche in relazione al settore turistico, se opportunamente riparametrato in funzione della durata effettiva dell'attività stagionale.

L'ispettorato precisa che, in riferimento agli obblighi contributivi Inail dei collaboratori familiari nei settori dell'artigianato, dell'agricoltura e del commercio, trattandosi di obbligo assicurativo notoriamente più stringente, restano valide le precisazioni contenute nella lettera circolare n. 14184/2013 del Ministero del lavoro, con la quale era stato precisato che gli obblighi assicurativi sussistono ogni volta in cui la prestazione sia ricorrente e non meramente accidentale. A tali fini, le prestazioni possono definirsi non ricorrenti qualora siano rese 1-2 volte al mese, purché in un anno non siano superate le 10 giornate lavorative. Inoltre, tale nota precisava che, ai fini dell'adozione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale:

- la base numerica su cui calcolare i lavoratori presenti sul luogo di lavoro al momento dell'accesso ispettivo
- deve ricomprendere anche i lavoratori che effettuino prestazioni non ricorrenti e, pertanto, non soggetti all'assicurazione Inail;
- per individuare la percentuale necessaria per l'adozione del provvedimento non devono essere computati i lavoratori non assicurabili Inail, così come sopra definiti.

Con la lettera circolare n. 10478/2013, il Ministero del lavoro aveva già fornito indicazioni operative al personale ispettivo sulla **disciplina delle prestazioni di natura occasionale rese dai familiari dell'imprenditore (individuale o socio) nell'ambito di aziende appartenenti ai settori dell'artigianato, del commercio e dell'agricoltura**, con particolare riguardo alla possibilità di utilizzare l'attività di familiari che siano già titolari di altro rapporto di lavoro, pensionati o soggetti che non svolgano tale attività in modo prevalente o continuativo, a titolo di collaborazione meramente occasionale, senza necessità di assolvere gli obblighi nei confronti dell'Istituto previdenziale competente.

In larga parte tali collaborazioni sono rese in virtù di un'obbligazione di natura "morale" e non prevedono la corresponsione di alcun compenso.

L'occasionalità delle prestazioni è l'elemento che consente di escludere l'obbligo di iscrizione all'Ente previdenziale, con conseguente versamento contributivo. Per attività occasionale si intende quella caratterizzata dalla non sistematicità e stabilità dei compiti espletati, non integrante comportamenti di tipo abituale e prevalente nell'ambito della gestione e del funzionamento dell'impresa.

Secondo il Ministero vi sono dei casi in cui la collaborazione del familiare si considera presuntivamente di natura occasionale, per tanto è possibile considerare tali prestazioni da escludere dall'obbligo contributivo, salva prova contraria; in particolare si tratta dei seguenti soggetti parenti o affini (entro al terzo grado) dell'imprenditore:

- pensionati;
- occupati full-time presso altri datori di lavoro.
- studenti (per gli imprenditori artigiani per un periodo sempre non superiore a 90 giornate nel corso dell'anno.) Resta obbligatoria l'iscrizione all'INAIL.

Per il settore del commercio non esiste una norma specifica sulle collaborazioni occasionali dei familiari svolte a titolo gratuito, ma l'articolo 29, L. 160/1975, prevede l'obbligo di iscrizione alla Gestione commercianti solo per i titolari o gestori in proprio di imprese che siano organizzate o dirette prevalentemente con il lavoro proprio e dei componenti della famiglia, compresi i parenti e gli affini entro il terzo grado, ovvero i familiari, coadiutori preposti al punto vendita, che partecipino personalmente al lavoro aziendale con carattere di abitualità e prevalenza.

In tali settori la nozione di occasionalità secondo il Ministero coincide con un limite quantitativo di 90 giorni annui, frazionabili in ore, ossia 720 ore nel corso dell'anno solare.

L'obbligo contributivo compete all'imprenditore individuale o associato, sia in forma di società a carattere personale (Snc e in accomandita) sia di società a responsabilità limitata. L'impresa artigiana può essere esercitata in forma individuale e di società, a responsabilità limitata, in nome collettivo e in accomandita semplice, restando escluse le società per azioni e in accomandita per azioni. Più complesso è, secondo il Ministero, individuare la figura dell'imprenditore agricolo per il quale rimanda alle specifiche norme su coltivatori diretti, coloni e mezzadri e imprenditori agricoli professionali.

VALUTAZIONE DI RISCHI NECESSARI PER IL LAVORO INTERMITTENTE

L'INL, con lettera circolare n. 49 del 15 marzo 2018, ha confermato l'orientamento giurisprudenziale secondo cui alla violazione della norma imperativa di cui all'articolo 14, comma 1, lettera c), D.Lgs. 81/2015, che prevede il divieto di stipula del contratto di lavoro intermittente in assenza della valutazione dei rischi, consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato, che normalmente, in ragione del principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale.

Basandosi su di un consolidato orientamento della Corte di Cassazione, che ritiene che la tutela sia tanto più necessaria per rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e a un'attenuata motivazione. A parere della Corte, soccorrono anche le pronunce della Corte Costituzionale, che ha chiarito come la sanzione della nullità del contratto di lavoro per contrarietà a norma imperativa non possa non trovare un necessario contemperamento nella necessità di salvaguardare il lavoratore cui il testo contrattuale si presume essere stato imposto.

Tali considerazioni delle Corti, svolte in merito ad altre tipologie contrattuali, valgono anche per il lavoro intermittente, nel cui contesto l'assenza della valutazione del rischio comporta un vizio del contratto che va corretto ai sensi dell'articolo 1419 cod. civ., senza che assuma rilievo la mancanza di una norma "sanzionatoria" espressa. Non a caso, infatti, la prevalente giurisprudenza di merito ha recepito i principi enucleati dalla Cassazione e dalla Corte Costituzionale, pronunciandosi per la conversione nella forma comune di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 1, D.Lgs. 81/2015.

Va evidenziato anche che la conversione dei rapporti intermittenti in rapporti di lavoro ordinario non può non considerare il principio di effettività delle prestazioni secondo cui i trattamenti, retributivo e contributivo, dovranno essere corrisposti in base al lavoro - in termini quantitativi e qualitativi - realmente effettuato sino al momento della conversione.

Alla violazione della norma imperativa consegue perciò la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato, che normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale.

NUOVE ISTRUZIONI DALL'INL SUL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

L'INL, con circolare n. 5/2018, ha fornito nuove istruzioni in merito al c.d. controllo a distanza disciplinato dall'articolo 4, St. Lav., introducendo alcune novità, in particolare relativamente all'istruttoria delle istanze presentate per il rilascio del provvedimento autorizzativo.

L'Ispettorato comunica ai propri uffici che l'attività valutativa finalizzata alla verifica dei presupposti legittimanti l'adozione del provvedimento deve essere incentrata sull'effettiva sussistenza delle ragioni di carattere organizzativo e produttivo, di sicurezza sul lavoro e di tutela del patrimonio aziendale, tenendo presente, in particolare, la specifica finalità per la quale viene richiesta la singola autorizzazione. Pertanto, eventuali condizioni poste all'utilizzo delle varie strumentazioni utilizzate devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza, senza, però, particolari ulteriori limitazioni di carattere tecnico.

La videosorveglianza

Con riferimento specifico alla videosorveglianza, cambia radicalmente l'orientamento dell'Ispettorato. Infatti, posto che l'eventuale ripresa dei lavoratori, di norma, dovrebbe avvenire in via incidentale e occasionalmente, secondo l'INL nulla impedisce, se sussistono le ragioni giustificatrici del controllo, di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" della telecamera oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore" (prescrizioni spesso presenti nei provvedimenti fino ad ora rilasciati dagli ITL).

Infatti, se la finalità che deve essere alla base delle verifiche è l'effettiva sussistenza delle ragioni legittimanti, non è più fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere, anche perché lo stato dei luoghi e il posizionamento delle merci o degli impianti produttivi sono oggetto di continue modificazioni nel corso del tempo. Alla luce di ciò, non è necessario richiedere una nuova autorizzazione, o l'aggiornamento di quella precedentemente ottenuta, ogniqualvolta lo stato dei luoghi all'interno delle aziende venga modificato, anche solo con l'aggiunta di una nuova telecamera o con il suo spostamento.

Ne consegue che gli eventuali controlli ispettivi successivi al rilascio del provvedimento autorizzativo verificheranno che le modalità di utilizzo degli strumenti di controllo siano assolutamente conformi e coerenti con le finalità dichiarate.

Per quanto concerne, invece, i sistemi di videosorveglianza, basate su tecnologie digitali adatte all'elaborazione su pc e trasmissione su rete dati (tipo internet) che permettono di registrare, visualizzare e mantenere le informazioni video e audio in qualsiasi punto della rete opportunamente dimensionata, è autorizzabile la visione delle immagini sia "in tempo reale" che registrate, da postazione remota, sempre se sussistono le ragioni giustificatrici del provvedimento.

Tuttavia l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" sarà autorizzata solo in casi eccezionali, debitamente motivati.

Inoltre, l'accesso alle immagini registrate, sia da remoto che in loco, deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a 6 mesi (pertanto non sarà più posta più come condizione, nell'ambito del provvedimento autorizzativo, l'utilizzo del sistema della "doppia chiave fisica o logica").

La tutela del patrimonio aziendale

Relativamente alla valutazione della ragione giustificatrice di "tutela del patrimonio aziendale" di cui articolo 4, L. 300/1970, la circolare conferma che le richieste che riguardano dispositivi collegati a impianti antifurto che tutelano il patrimonio aziendale, che entrano in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori e non consentono alcuna forma di controllo incidentale degli stessi, possono essere autorizzati in tempi rapidi, senza la necessità di effettuare valutazioni istruttorie.

Nel caso in cui, invece, la richiesta di installazione riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale, per la sussistenza dei presupposti legittimanti la tutela del patrimonio aziendale l'Ispettorato richiama l'articolo 6, L. 300/1970, relativo alle ispezioni sui lavoratori, precisando che tra gli elementi che devono essere tenuti presenti nella comparazione dei contrapposti interessi, dovrebbero rientrare anche quelli relativi all'intrinseco valore e all'agevole asportabilità dei beni che costituiscono il patrimonio aziendale.

Pertanto, la richiesta di un'autorizzazione con la generica motivazione di "tutela del patrimonio" implica controlli più invasivi.

Dati biometrici

Con riferimento, infine, ai dati biometrici, l'Ispettorato ammette che il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo a soggetti non autorizzati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a "rendere la prestazione lavorativa" e, pertanto, nel caso di specie, si può prescindere, ai sensi dell'articolo 4, comma 2, L. 300/1970, sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

ISTRUZIONI INPS PER USUFRUIRE DEL BONUS GIOVANI

Con la recente circolare n. 40/2018, l'Inps detta, ai datori di lavoro, le istruzioni operative al fine di poter usufruire della nuova agevolazione contributiva, valida per l'assunzione di giovani con specifiche caratteristiche personali, proposta a mezzo della Legge di Bilancio 2018. Da sottolineare, anzitutto, che tale agevolazione è stata introdotta in via strutturale, ossia senza un termine di scadenza predeterminato.

Caratteristiche

Le caratteristiche per procedere accedere al bonus, possono essere così schematizzate:

- il bonus spetta ai datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori;
- datori di lavoro che assumono lavoratori che non abbiano compiuto 30 anni (35 anni per il solo anno 2018) con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015);
- tali lavoratori non dovranno mai essere stati titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualunque datore di lavoro;
- l'incentivo è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro annui (utilizzabile entro un limite massimo di €250 mensili)
- l'incentivo ha la durata di 36 mesi decorrenti dalla data di assunzione;
- il datore non deve aver effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, licenziamenti per gmo o collettivi;
- se il datore di lavoro effettua, nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, il licenziamento di un lavoratore appartenente alla stessa unità produttiva e con la qualifica del lavoratore neoassunto, si ha la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Verifiche

In relazione al peculiare requisito riguardante la storia lavorativa del giovane, il quale non dovrà mai essere stato titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualunque datore di lavoro, l'Inps chiarisce che anche un eventuale lavoro a tempo indeterminato, svolto all'estero, dovrà essere considerato. Per il difficile controllo di tale requisito, cui deve sovrintendere il datore di lavoro, **l'Inps annuncia la presenza di una apposita "utility" all'interno del proprio sito web, a mezzo della quale si potrà verificare la storia lavorativa del soggetto che si intende assumere**; il risultato, per vari motivi, non avrà tuttavia valore di certificazione. L'Istituto suggerisce quindi di farsi rilasciare, in proposito, apposita dichiarazione del giovane lavoratore, cosa questa che, in ogni caso, non elimina la responsabilità del datore verso l'Istituto.

L'eventuale eccedenza sull'importo massimo mensile, ed è questa un'altra peculiarità dell'agevolazione, non potrà essere conguagliata nel caso, entro l'anno, non si raggiunga il limite massimo.

La durata, posta a 36 mesi dalla data di assunzione, potrà essere eventualmente prorogata solo in caso di interruzione del rapporto di lavoro per astensione per maternità obbligatoria.

Si ricorda, infine, il doppio requisito semestrale richiesto al datore di lavoro sul tema di eventuali licenziamenti. Da un lato, infatti, il datore non dovrà aver effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, licenziamenti per gmo o collettivi; dall'altro non dovrà effettuare, nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, il licenziamento di un lavoratore appartenente alla stessa unità produttiva e con la qualifica del lavoratore neoassunto, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Tipologie contrattuali

Le casistiche agevolabili vanno anche oltre l'ordinaria nuova assunzione, essendo previsto il bonus per:

- contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti, ampliabile, come detto, a forme derogatorie in caso di accordi sindacali;
- trasformazione di un contratto a termine in contratto a tempo indeterminato;
- conferma in servizio di lavoratore apprendista. (al termine del previsto di formazione il requisito dell'età è di non aver compiuto i 30anni anche nel 2018)

Esclusioni

Non saranno invece agevolabili, secondo quanto espresso dall'Inps:

- i contratti di lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato, data la discontinuità insita nel tipo contrattuale, distante dunque dalla ratio normativa;
- il contratto di lavoro del dirigente, in quanto tale figura non viene regolamentata dalle disposizioni sulle tutele crescenti, norma alla quale la legge di agevolazione rimanda;
- i contratti di lavoro occasionale (ex D.L. 50/2017), per ovvi motivi di mancata stabilità.

Condizioni

Ai fini della spettanza del beneficio, il datore di lavoro è chiamato, inoltre, al rispetto di alcuni dei principi generali, per la fruizione di incentivi, posti ex articolo 31, D.Lgs. 150/2015, che possono essere così sintetizzati, se visti in relazione all'agevolazione in esame:

- ➔ gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo. Tale requisito viene escluso dall'Inps per talune casistiche, tra le quali:
 - l'assunzione in relazione all'obbligo di precedenza ex articolo 24, D.Lgs. 81/2015, di lavoratori a termine per nuove assunzioni a tempo indeterminato; l'assunzione obbligatoria di lavoratore disabile (L. 68/1999);
 - nel caso dell'acquirente o affittuario di azienda che assume entro un anno lavoratori appartenenti a tale azienda non passati subito alle proprie dipendenze (ex articolo 47, comma 6, L. 428/1990).
- ➔ gli incentivi non spettano se sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvo talune eccezioni legate alla figura da assumere.

Il datore di lavoro, in relazione alle altre norme generali poste ex L. 296/2006, risulta inoltre soggetto al rispetto dei seguenti punti:

- regolarità nell'assolvimento degli obblighi di contribuzione previdenziale;
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Cumulabilità

In linea generale, l'agevolazione in esame *"non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi"*.

Risultano tuttavia **cumulabili** quei benefici che rilevano una natura di tipo economico, quali:

- incentivo all'assunzione di lavoratori disabili ex articolo 13, L. 68/1999;
- incentivo all'assunzione di lavoratori beneficiari di NASpI, ex articolo 2, comma 10-bis, L. 92/2012.

L'agevolazione **non** è invece **cumulabile**, come indicato dall'Istituto, con *"la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia"*.

ESONERI CONTRIBUTIVI PER CD E IAP

La L. 205/2017 (Legge di Bilancio 2018) ha previsto un nuovo incentivo per i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali. Per chiarirne l'operatività, l'Inps ha emanato la circolare n. 36/2018, che qui di seguito viene riassunta nei suoi tratti peculiari.

Caratteristiche del beneficio

L'incentivo, per espressa previsione della norma sopra citata, non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in sede di tariffazione sarà applicata da parte dell'Istituto l'agevolazione più favorevole per il contribuente nei limiti dal c.d. de minimis:

- ai coltivatori diretti (CD);
- agli imprenditori agricoli professionali (IAP);
- che abbiano iniziato una nuova attività imprenditoriale agricola (con iscrizione nella previdenza agricola) nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 31 dicembre 2018
- che non abbiano compiuto quaranta anni d'età alla data d'inizio della nuova attività imprenditoriale agricola.

L'esonero in parola ha ad oggetto la quota Ivs e il contributo addizionale di cui all'articolo 17, comma 1, L. 160/1975, cui sono tenuti gli IAP e i CD per l'intero nucleo. Sono esclusi pertanto dall'agevolazione i seguenti contribuiti:

- il contributo di maternità;
- il contributo Inail, dovuto dai soli coltivatori diretti.

Presupposti

La fruizione dell'esonero è subordinata alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, L.296/2006, inerente le seguenti condizioni:

- adempimento degli obblighi contributivi;
- osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'esonero spetta, inoltre, a condizione che vengano rispettati i limiti previsti dai Regolamenti UE relativi all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti de minimis, pari, per il settore della produzione primaria dei prodotti agricoli, a 15.000 euro, nell'arco dei 3 esercizi finanziari. A tal proposito si ribadisce che, al fine della verifica del contenimento del beneficio entro il limite dei 15.000 euro, si tiene conto degli esoneri e delle riduzioni contributive applicabili nei 2 anni precedenti la domanda (2017 e 2016), dell'anno in corso (2018) e dei 2 anni successivi (2019 e 2020).

Pertanto l'esonero contributivo è riconosciuto esclusivamente entro il limite dei de minimis.

Procedura

I coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali - una volta concluso il processo d'iscrizione alla gestione previdenziale autonomi agricoli, con conseguente comunicazione dell'avvenuta attribuzione del relativo Codice Azienda - che intendono fruire del beneficio, devono inoltrare all'Inps domanda di ammissione all'incentivo.

La presentazione dell'istanza si effettua accedendo, nell'ambito dei servizi telematici del Cassetto previdenziale per autonomi agricoli, alla sezione "Comunicazione bidirezionale" - "Invio comunicazione", dove è disponibile il modello telematico "Esonero contributivo nuovi CD e IAP anno 2018 (CD/IAP2018)".

La domanda deve essere inoltrata all'Inps esclusivamente in via telematica, avvalendosi dei moduli disponibili all'interno del Cassetto previdenziale per autonomi agricoli.

~~Non saranno prese in considerazione le domande presentate in formato cartaceo.~~

~~l'inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettuerà le verifiche in merito al possesso dei requisiti per l'accesso all'esonero e comunicherà l'eventuale ammissione al beneficio esclusivamente in modalità telematica nell'apposito campo "esito" del medesimo modulo di istanza. Nella comunicazione di ammissione al beneficio sarà, altresì, indicato, per ciascun anno, l'importo del beneficio presuntivamente spettante. Nell'ipotesi di mancata ammissione al beneficio nel campo "esito" del modulo sarà comunicato il diniego all'istanza di ammissione con indicazione della motivazione.~~

Per le iscrizioni di coltivatori diretti e imprenditori agricoli professionali per le quali vi è comunque l'attribuzione del Codice Azienda, ma non ancora perfezionate in quanto incomplete di tutte le informazioni necessarie, le domande di ammissione al beneficio saranno acquisite e poste nello stato di "sospese". Una volta acquisiti tutti gli elementi, la domanda di ammissione al beneficio sarà automaticamente elaborata e l'esito attribuito all'istanza sarà visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale per autonomi agricoli (ammissione/rigetto); contestualmente sarà inviata una comunicazione (con invito ad accedere al Cassetto) all'indirizzo di posta elettronica indicato nella domanda di ammissione

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

Fruizione

L'esito attribuito all'istanza sarà visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale per autonomi agricoli.

In sede di tariffazione, per tutte le posizioni per le quali sia stata presentata domanda di beneficio (MODULO CD/IAP2018) e la stessa sia stata processata con esito positivo, sarà applicato l'esonero dal versamento nella misura indicata di seguito:

- 100% per i primi 36 mesi a decorrere dalla data di inizio dell'attività;
- 66% per gli ulteriori 12 mesi massimo;
- 50% per gli ulteriori 12 mesi massimo.

La somma calcolata a titolo di esonero sarà contenuta nel prospetto relativo al dettaglio contributivo alla voce "esonero ex Legge 205/2017", visualizzabile nel Cassetto previdenziale autonomi agricoli.

Coltivatori diretti

Con la circolare n. 32/2018, l'Inps ha fornito, in tema di esonero contributivo per i CD e IAP di cui alla Legge di Bilancio 2017, i chiarimenti relativi all'applicazione del regime de minimis ai coltivatori diretti e la possibilità per i medesimi, in sede di presentazione della relativa istanza, di modulare la domanda di ammissione al beneficio, specificando se l'esonero sia applicato all'intero nucleo familiare ovvero solo a se stessi o ad alcuni dei componenti il nucleo familiare.

Il sistema di calcolo applicato all'intero nucleo familiare, può determinare, in talune fattispecie, la completa esclusione dal beneficio, compreso il giovane coltivatore diretto, pur in presenza nella fattispecie considerata dei requisiti previsti dalla legge per il diritto all'esonero.

L'Inps precisa in merito che il coltivatore diretto richiedente può modulare la propria domanda di ammissione al beneficio, specificando se l'esonero sia richiesto per l'intero nucleo familiare o solo per se stesso in qualità di titolare e per alcuni componenti il nucleo familiare. Le eventuali variazioni del nucleo familiare intervenute successivamente all'accoglimento della domanda non producono effetti sul beneficio concesso.

Pertanto, qualora le richieste presentate nell'anno 2017 siano state respinte per superamento del de minimis calcolato per l'intero nucleo familiare, è necessario presentare una nuova istanza entro il 31 marzo 2018, esclusivamente in via telematica, utilizzando i nuovi modelli denominati "Esonero contributivo per CD e IAP 2016 BIS" e "Esonero contributivo per CD e IAP 2017 BIS", disponibili all'interno del Cassetto previdenziale autonomi agricoli.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLA IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

In tali modelli è presente una nuova apposita sezione denominata "DICHIAZIONE ELENCO SOGGETTI ISCRITTI", contenente i componenti del nucleo già selezionati come beneficiari dell'esonero. In tale sezione, il richiedente può deselezionare i soggetti per i quali non intende chiedere il beneficio e inserire, in un'apposita riga vuota, i dati di eventuali componenti, ancora non indicati tra i soggetti attivi del nucleo, per i quali si intende richiedere il beneficio.

Il titolare del nucleo, invece, non è deselezionabile in quanto è espressamente a tale soggetto che la norma si riferisce. Il titolare dell'azienda viene automaticamente associato alla richiesta.

Nel caso in cui risulti presente un titolare non attivo, la procedura evidenzierà un messaggio di errore, in considerazione del fatto che la norma ha come destinatario dell'agevolazione il giovane imprenditore coltivatore diretto e non si applica alle situazioni caratterizzate da un titolare non attivo che non esercita attività diretto-coltivatrice.

Comunicazione de minimis

Per le istanze di esonero accettate, il titolare dell'azienda deve comunicare, in modalità telematica, gli aiuti in regime de minimis che la stessa azienda dovesse ricevere successivamente.

Il modello da utilizzare per le predette comunicazioni, denominato "Esonero contributivo per CD e IAP - De Minimis", è disponibile nel Cassetto previdenziale autonomi agricoli a partire dal 15 marzo.

Nelle fattispecie in cui l'aiuto comporti il superamento del limite del de minimis, il titolare beneficiario conserva, rinunciando all'aiuto, il diritto all'esonero ex L. 232/2016. In caso contrario, l'esonero verrà revocato con effetto retroattivo.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it



NOVITÀ SULL'ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA DOPO IL RINNOVO DEL CCNL PUBBLICI ESERCIZI

L'8 febbraio scorso è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del Ccnl per i dipendenti da aziende dei settori dei pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, che, oltre a ribadire l'obbligatorietà dell'iscrizione a Fondo Est delle aziende che applicano tale contratto, stabilisce anche il diritto irrinunciabile dei lavoratori all'erogazione delle prestazioni sanitarie fornite dal Fondo stesso.

In merito, con la circolare n. 2/2018, il Fondo Est ha precisato che:

- per tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato (inclusi gli apprendisti), a tempo pieno o parziale, dal 1° febbraio 2018 il contributo ordinario mensile è pari a 11 euro;
- dal 1° gennaio 2019 detto contributo verrà aumentato a 12 euro mensili;
- restano invariate le quote una tantum per ogni lavoratore mai iscritto prima al Fondo (8 euro per i lavoratori a tempo parziale e 15 euro per quelli a tempo pieno);
- rimane consentita l'iscrizione di lavoratori assunti a tempo determinato con contratto iniziale superiore a 3 mesi.

È stato altresì precisato che l'azienda che ometta il versamento di tali quote è tenuta a erogare al lavoratore un elemento distinto della retribuzione pari a 16 euro per 14 mensilità, che non esonera però il datore di lavoro dall'obbligo di garantire le prestazioni sanitarie, poiché resta fermo il diritto del lavoratore al risarcimento del maggior danno subito.

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPIANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

REQUISITI PER LA NASPI

Con il messaggio n. 710/2018, l'Inps ha fornito precisazioni in materia di contributi accreditati per maternità obbligatoria e periodi di congedo parentale ai fini della ricerca del requisito delle 13 settimane di contribuzione per l'accesso alla NASpI.

Per accedere alla prestazione, infatti, sono necessarie almeno 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione. Per contribuzione utile si intende anche quella dovuta ma non versata. Ai fini del diritto sono valide tutte le settimane retribuite, purché risulti erogata o dovuta per ciascuna settimana una retribuzione non inferiore ai minimali settimanali.

L'Istituto ha chiarito che, ai fini del perfezionamento del requisito delle 13 settimane di contribuzione contro la disoccupazione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, si considerano utili:

- i contributi figurativi accreditati per maternità obbligatoria se all'inizio dell'astensione risulta già versata o dovuta contribuzione contro la disoccupazione (i predetti contributi figurativi sono, pertanto, da considerarsi utili sia nell'ipotesi in cui il periodo di astensione obbligatoria inizi in - costanza di rapporto di lavoro, sia nell'ipotesi in cui l'astensione obbligatoria inizi entro 60 giorni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro);
- i periodi di congedo parentale, purché regolarmente indennizzati e intervenuti in costanza di rapporto di lavoro.
- Tali periodi, pertanto, sono utili ai fini della ricerca del requisito contributivo delle 13 settimane per l'accesso alla prestazione NASpI.

Lo Studio rimane a completa disposizione per ogni altro chiarimento ed esigenza in merito alla gestione e all'amministrazione del personale.

Cordialmente,



Lucia Bortoli
Consulente del Lavoro

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it