

## Circolare per il Cliente 2 aprile 2014

### IN BREVE

---

- In G.U. il decreto legge su apprendistato, contratto a termine e DURC
- Comunicata la misura della riduzione dei premi prevista dalla legge n. 147/2013
- Versamento contributi volontari dei lavoratori intermittenti
- Lavoro intermittente nelle manifestazioni e spettacoli: i chiarimenti del MLPS
- Lavoro intermittente per il personale delle pompe funebri e call center
- Somministrazione di lavoro irregolare e termini di impugnazione

### APPROFONDIMENTI

---

- Decreto legge "Lavoro": al via il Jobs Act
- Riduzione premi e contributi INAIL
- Versamento dei contributi e lavoro intermittente

### PRINCIPALI SCADENZE

---

## IN BREVE

---

### DIRITTO DEL LAVORO

#### **In G.U. il decreto legge su apprendistato, contratto a termine e DURC**

*D.L. 20 marzo 2014, n. 34*

Nella Gazzetta Ufficiale del 20 marzo 2014, n. 66 è stato pubblicato il D.L. 20 marzo 2014, n. 34 recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

Il provvedimento - entrato in vigore il 21 marzo 2014 - affronta le seguenti tematiche:

- disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine e di apprendistato;
- misure in materia di servizi per il lavoro, di verifica della regolarità contributiva e di contratti di solidarietà.

Per quanto riguarda il **contratto a termine**, viene prevista l'elevazione da 12 a 36 mesi della durata del primo rapporto di lavoro a tempo determinato per il quale non è richiesto il requisito della c.d. causalità, fissando il limite massimo del 20% per l'utilizzo dell'istituto. Viene inoltre prevista la possibilità di prorogare anche più volte il contratto a tempo determinato entro il limite dei tre anni, sempre che sussistano ragioni oggettive e si faccia riferimento alla stessa attività lavorativa.

Con riferimento al **contratto di apprendistato**, si prevede il ricorso alla forma scritta per il solo contratto e patto di prova (e non, come attualmente previsto, anche per il relativo piano formativo individuale) e l'eliminazione delle attuali previsioni secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo. È inoltre previsto che la retribuzione dell'apprendista, per la parte riferita alle ore di formazione, sia pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Per il datore di lavoro viene eliminato l'obbligo di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica, che diventa un elemento discrezionale.

*Vedi l'Approfondimento*

### INAIL

#### **Comunicata la misura della riduzione dei premi prevista dalla legge n. 147/2013**

*Inail, Determina 11 marzo 2014, n. 67*

L'INAIL - con la Determina del Presidente dell'11 marzo 2014, n. 67 - ha stabilito nel 14,17% la misura della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, introdotta dall'art. 1, comma 128, legge n. 147/2013.

Si attende ora l'adozione del decreto ministeriale di attuazione.

*Vedi l'Approfondimento*

### INPS

#### **Versamento contributi volontari dei lavoratori intermittenti**

*Inps, Circolare 20 marzo 2014, n. 33*

L'INPS - con Circolare del 20 marzo 2014, n. 33 - ha fornito alcuni chiarimenti operativi in merito ai versamenti volontari integrativi della contribuzione obbligatoria dovuta in corrispondenza di periodi regolati da contratto di lavoro intermittente.

Il provvedimento in specie affronta le seguenti tematiche:

- requisiti per l'esercizio della facoltà prevista dall'art. 36, comma 7, D.Lgs. n. 276/2003;
- termini di presentazione della domanda;
- importo del contributo integrativo dovuto;
- modalità e termini di versamento;
- lavoratori intermittenti già autorizzati alla prosecuzione volontaria.

*Vedi l'Approfondimento*

## LAVORO INTERMITTENTE

### **Lavoro intermittente nelle manifestazioni e spettacoli: i chiarimenti del MLPS**

*MLPS, Lettera Circolare 13 marzo 2014, n. 5268*

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Lettera Circolare del 13 marzo 2014, n. 5286 - ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'interpello n. 7/2014 in materia di lavoro intermittente.

Al riguardo, l'Interpello del MLPS aveva negato la possibilità di far rientrare tra la tipologia contrattuale prevista dall'art. 33 e ss., D.Lgs. n. 276/2003, l'attività di installazione o smontaggio del palco prima e dopo un concerto e/o spettacolo.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la Lettera Circolare in commento, chiarisce che nel divieto sopra evidenziato non rientrano le attività "pienamente integrate nell'evento o nello spettacolo, quali ad esempio controllo luci, casse acustiche, microfoni ecc." ove, "appare possibile l'utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente, mediante rinvio alle categorie professionali contemplate al n. 43 e/o al n. 46 del Regio Decreto n. 2657/1923 ("operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi" e/o "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose")".

### **Lavoro intermittente per il personale delle pompe funebri e call center**

*MLPS, Interpelli 25 marzo 2014, n. 9 e n. 10*

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Interpello del 25 marzo 2014, n. 9, promosso dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito al possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione alle figure dei **necrofori e dei portantini addetti ai servizi funebri** - ha chiarito che tali figure possono essere assimilati alle categorie degli "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose", indicate al n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004.

Pertanto, a prescindere dal rispetto dell'art. 34, del D.Lgs. n. 276/2003, sarà possibile l'adozione del suddetto contratto.

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Interpello del 25 marzo 2014, n. 10, promosso dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito al possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione al **personale addetto alle attività di call center in bound e/o outbound** - ha chiarito che le figure degli "addetti ai centralini telefonici privati", contemplate al n. 12 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003, e dal D.M. 23 ottobre 2004, hanno una specifica connotazione, in quanto consistono esclusivamente nello smistamento delle telefonate.

Non è dunque, possibile attivare contratti di lavoro intermittente per tali tipologie di figure professionali all'interno di call center, a meno che il lavoratore sia in possesso dei requisiti anagrafici di cui all'art. 34, D.Lgs. n. 276/2003, ovvero qualora ciò sia previsto dalla contrattazione collettiva.

## SOMMINISTRAZIONE

### **Somministrazione di lavoro irregolare e termini di impugnazione**

*MLPS, Interpello 25 marzo 2014, n. 12*

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Interpello del 25 marzo 2014, n. 12, promosso da Assotrasporti in ordine alla "estensione" del termine decadenziale di 60 giorni per l'impugnabilità del licenziamento e del termine di 180 giorni per il deposito del ricorso - ha affermato che se il licenziamento è stato comunicato per iscritto e con l'indicazione dei motivi, si applica il termine decadenziale di 60 giorni; diversamente ove il recesso sia stato reso noto in forma verbale esso è inefficace, e l'azione deve essere esercitata entro 5 anni.

## APPROFONDIMENTI

---

### DIRITTO DEL LAVORO

#### **Decreto legge "Lavoro": al via il Jobs Act**

Nella Gazzetta Ufficiale del 20 marzo 2014, n. 66 è stato pubblicato il D.L. 20 marzo 2014, n. 34 recante "Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese".

Di seguito le novità più rilevanti.

Il **contratto a tempo determinato** viene "liberalizzato"; il riferimento, infatti, alle ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, ex art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001 è completamente cancellato dal decreto in oggetto.

Il contratto a termine potrà conseguentemente essere impiegato - secondo le nuove disposizioni - fra datore di lavoro (o utilizzatore) e lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, con una durata massima elevata a trentasei mesi comprensivi di eventuali proroghe.

Tuttavia, il numero complessivo di rapporti di lavoro a tempo determinato costituiti da ciascun datore di lavoro non potrà eccedere il limite del 20% dell'organico complessivo, fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del D.Lgs. n. 368/2001.

Per tenere conto, inoltre, delle realtà imprenditoriali più piccole, è stabilito che le imprese che occupano fino a 5 dipendenti possano comunque stipulare un contratto a termine.

Ancora, ferma restando la durata iniziale del contratto inferiore a tre anni, la proroga del contratto a tempo determinato sarà possibile fino ad un massimo di otto volte, a condizione che si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

Novità rilevanti anche per l'**apprendistato**. Il ricorso alla forma scritta sarà previsto per il solo contratto e patto di prova, non più - come attualmente previsto - anche per il piano formativo individuale.

Eliminato anche l'obbligo secondo cui l'assunzione di nuovi apprendisti è necessariamente condizionata alla conferma in servizio di precedenti apprendisti al termine del percorso formativo.

Il decreto legge stabilisce, inoltre, che fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, in considerazione della componente formativa del contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, all'apprendista sarà riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.

Infine, il datore di lavoro non ha più l'obbligo di integrare la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta formativa pubblica disciplinata dalle Regioni, quest'ultima pertanto diventa un elemento discrezionale.

Un intervento di semplificazione è stato previsto anche sul **DURC**: il decreto legge parla di smaterializzazione del documento al fine di superare l'attuale sistema che impone ripetuti adempimenti burocratici alle imprese.

In seguito alle nuove previsioni, chiunque vi abbia interesse verificherà con modalità esclusivamente telematiche e in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia, nei confronti delle Casse edili.

L'esito dell'interrogazione ha validità di 120 giorni dalla data di acquisizione e sostituisce a ogni effetto il Documento ovunque previsto.

I datori di lavoro - come noto - che stipulino il **contratto di solidarietà**, ad eccezione di quelli di cui all'art. 5, commi 5, 7 e 8, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, hanno diritto, nei limiti delle disponibilità preordinate e per un periodo non superiore ai 24 mesi, a una riduzione dell'ammontare della contribuzione previdenziale e assistenziale da essi dovuta per i lavoratori interessati dalla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%. La misura della riduzione è del 25% ed è elevata al 30% per le aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2052/88 del Consiglio del 24 giugno 1988.

Nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30 per cento, la predetta misura è elevata, rispettivamente, al 35 e al 40 per cento.

Il D.L. n. 34/2014, stabilisce che con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, saranno stabiliti criteri per la individuazione dei datori di lavoro beneficiari della riduzione contributiva di cui sopra, entro i limiti delle risorse disponibili. Il limite di spesa, a decorrere dall'anno 2014, è pari a euro 15 milioni annui.

# STUDIO ELENA LORIGIOLA

DOTTORE COMMERCIALISTA

INAIL

## Riduzione premi e contributi INAIL

L'INAIL - con la Determina del Presidente dell'11 marzo 2014, n. 67 - ha stabilito nel 14,17% la misura della riduzione percentuale dell'importo dei premi e contributi dovuti per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, introdotta dall'art. 1, comma 128, legge n. 147/2013.

Come noto, l'art. 1, comma 128, primo periodo, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, ha previsto una riduzione percentuale di tutte le tipologie di premi e contributi previsti dal Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124), nel limite di risorse annue predefinite.

I **soggetti con lavorazioni iniziate da oltre un biennio** beneficiano della riduzione per quelle lavorazioni per le quali, nell'anno di riferimento, l'INAIL ha comunicato tassi applicabili di tariffa inferiori o almeno pari rispetto ai tassi medi delle Tariffe vigenti. Inoltre, ove tenuti al pagamento del premio supplementare per silicosi e asbestosi, gli stessi beneficiano anche della riduzione sul premio supplementare, purché siano destinatari della riduzione sul premio ordinario connesso al premio supplementare e nella stessa misura fissata per il predetto premio ordinario.

Parimenti, la riduzione si applica, a decorrere dal 1° gennaio 2014, anche a favore dei **soggetti tenuti all'obbligo assicurativo per le lavorazioni iniziate da non oltre un biennio**, che dimostrino l'osservanza delle norme in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. La stessa è riconosciuta a seguito di istanza presentata con modalità telematica, entro la scadenza del biennio (salvo che il biennio scada tra il 1° gennaio e 30 giugno 2014, nel qual caso il termine è differito a tale data). Tuttavia, per i soggetti che presentino nel 2014 o abbiano già presentato nel corso del biennio di riferimento un'istanza ex articolo 20 MAT - in relazione alle lavorazioni interessate dalla polizza ordinaria dipendenti e alle quali si applica per l'anno 2014 la riduzione del tasso medio di tariffa prevista dall'articolo 19 MAT - è automaticamente riconosciuta per il medesimo anno, senza presentazione di un'ulteriore istanza, anche la riduzione in parola per ciascuna lavorazione iniziata da non oltre un biennio.

Con riferimento ai **soggetti che assolvono all'obbligo assicurativo tramite premi speciali unitari** - imprese del settore navigazione, assicurati nella gestione agricoltura e assicurati nella gestione medici radiologi e soggetti esposti alle sostanze radioattive - con lavorazioni iniziate da oltre un biennio, il beneficio è spettante, nell'anno di riferimento, se per l'attività svolta l'Indice di Gravità Aziendale (IGA), calcolato annualmente dall'INAIL e reso disponibile agli interessati, risulti inferiore o uguale all'Indice di Gravità Medio (IGM) della categoria, gestione assicurativa, polizza speciale/classe di rischio di riferimento. L'IGM esprime il numero di giornate di lavoro perse mediamente da ciascun addetto-anno a seguito di un infortunio in ambiente di lavoro o di una malattia professionale.

La riduzione, spettante in uguale misura per tutte le fattispecie di premi e contributi di competenza dell'INAIL, opera sul premio finale dovuto al netto di tutti gli altri sconti e agevolazioni di cui il soggetto già beneficia e si cumula alle altre riduzioni e/o agevolazioni già previste dalla normativa vigente per specifici settori. Sull'importo del premio o contributo determinato a seguito della riduzione, operano infine le eventuali addizionali stabilite dalle vigenti disposizioni. La percentuale di riduzione fissata per ciascun anno si applica nella stessa misura sia alla rata anticipata che alla relativa regolazione.

Criteri e modalità di applicazione della riduzione valgono, nelle more della revisione tariffaria, per il triennio 2014-2016, salvo diversi esiti della verifica di sostenibilità economico-finanziaria.

Per l'anno 2014, la misura della riduzione, nel limite complessivo di un importo pari a 1.000 milioni di euro, è pari al 14,17%.

Restano, in ogni caso, **esclusi dalla riduzione** i premi e i contributi dovuti per:

- prestatori di lavoro in ambito domestico (art. 8, legge 3 dicembre 1999, n. 493);
- soggetti che prestano attività di lavoro accessorio;
- apprendisti;
- lavoratori subordinati in ambito domestico (art. 5, D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403).

INPS

## Versamento dei contributi e lavoro intermittente

L'INPS - con Circolare del 20 marzo 2014, n. 33 - ha fornito alcuni chiarimenti operativi in merito ai versamenti volontari integrativi della contribuzione obbligatoria dovuta in corrispondenza di periodi regolati da contratto di lavoro intermittente.

# STUDIO ELENA LORIGIOLA

DOTTORE COMMERCIALISTA

Nelle ipotesi in cui il lavoratore sia assunto con contratto di lavoro intermittente e presti attività lavorativa per un numero di ore inferiore a quello contrattualmente previsto per i soggetti occupati a tempo pieno, l'anzianità contributiva deve essere determinata in proporzione alla durata effettiva della prestazione lavorativa, con un procedimento analogo a quello previsto per i periodi di lavoro a tempo parziale. In sostanza, in corrispondenza dei periodi di lavoro intermittente, ai fini del calcolo della pensione vanno considerate le "settimane utili", in numero pari al rapporto ottenuto dividendo il totale delle ore retribuite nel periodo lavorato per l'orario contrattuale settimanale del tempo pieno. Parimenti, laddove il lavoratore sia interessato dall'obbligo della disponibilità, il numero delle "settimane utili" ai fini del calcolo della pensione è presente anche in corrispondenza dei relativi periodi.

Ciò premesso, poiché ai periodi lavorativi svolti dal lavoratore intermittente si applica il principio di non discriminazione rispetto a quelli prestati dal lavoratore ordinario, così come previsto dal Decreto ministeriale 30 dicembre 2004 (in applicazione dell'art. 36, comma 7, D.Lgs. n. 276/2003), i lavoratori in questione possono integrare la contribuzione obbligatoria in loro favore, versando in forma volontaria, una contribuzione calcolata sulla differenza fra una retribuzione convenzionale pari al limite minimo settimanale per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi e il valore degli emolumenti percepiti (comprensivi dell'indennità di disponibilità), fino a concorrenza del predetto parametro minimo.

Tale facoltà è esercitabile a domanda e per l'autorizzazione al versamento non è richiesto alcun requisito contributivo. La facoltà in esame, perciò, è riconosciuta a tutti i soggetti che abbiano prestato lavoro intermittente, fermo restando il riferimento esclusivo ai periodi interessati da un valore imponibile inferiore a quello della retribuzione convenzionale individuata ai sensi del decreto citato.

Per ciascun periodo da integrare si deve prioritariamente quantificare la retribuzione convenzionale moltiplicando l'importo del minimale settimanale vigente nell'anno interessato dal versamento, per il numero delle "settimane utili", relative al periodo di attività lavorativa e/o di disponibilità considerato. Dal predetto valore va poi sottratto l'ammontare della retribuzione da lavoro intermittente ovvero l'indennità di disponibilità percepita. Il risultato così ottenuto rappresenta la base di calcolo del contributo volontario integrativo. L'aliquota contributiva IVS da applicare è quella vigente nell'anno oggetto dell'integrazione.

Per consentire agli interessati di valutare se e per quali periodi non sia stato raggiunto il valore retributivo minimo necessario all'accredito dell'intera anzianità contributiva, **l'autorizzazione va richiesta annualmente, pena la decadenza, entro il 31 luglio** dell'anno successivo a quello in cui si collocano i periodi per i quali sono consentiti i versamenti delle differenze contributive. L'autorizzazione, infatti, ha un'efficacia circoscritta alla sola integrazione di periodi pregressi e deve essere richiesta avvalendosi esclusivamente dei seguenti canali:

- **per via telematica**, accedendo direttamente, tramite PIN, ai servizi telematici disponibili sul sito internet dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)), nella sezione "Servizi Online – Per tipologia di utente – Cittadino – Versamenti Volontari";
- **mediante comunicazione telefonica** al Contact Center Multicanale, identificandosi tramite PIN e codice fiscale;
- **attraverso intermediari abilitati.**

Le richieste relative agli anni per i quali sia già decorso il predetto termine vanno presentate entro 6 mesi dalla data del 20 marzo 2014 (pubblicazione della circolare n. 33/2014), a pena di decadenza.

Il provvedimento di autorizzazione e il bollettino MAV vengono inviati al richiedente mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Il versamento va eseguito dall'interessato per l'intero ammontare, entro la fine del trimestre successivo a quello di notifica della relativa autorizzazione, pena la decadenza. I versamenti effettuati in ritardo si considerano inefficaci e sono rimborsati, senza maggiorazione per interessi.

Il lavoratore intermittente che sia stato già autorizzato alla prosecuzione volontaria può utilizzare questa autorizzazione solo per la copertura degli eventuali periodi intercorrenti fra un periodo lavorativo e l'altro, non interessato dall'obbligo della disponibilità.

## PRINCIPALI SCADENZE

Data scadenza	Ambito	Attività	Soggetti obbligati	Modalità
giovedì 10/04/2014	Fondi	Fondo A. Pastore: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello PIA - BNL
giovedì 10/04/2014	Fondi	Fondo M. Besusso: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello C/01 BNL
giovedì 10/04/2014	Fondi	Fondo M. Negri: contributi dirigenti versamento trimestrale Aziende del Commercio, Spedizione, Trasporti	Aziende commercio, trasporto e spedizione	Modello PIA - BNL
giovedì 10/04/2014	INPS	Versamento dei contributi per i lavoratori domestici relativi al trimestre precedente	Datori di lavoro domestico	Inps via telematica - Tramite Contact Center - Bollettino Mav
mercoledì 16/04/2014	INPS	Versamento contributo Tfr al Fondo di Tesoreria	Datori di lavoro del settore privato che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti	Modello F 24 on line
mercoledì 16/04/2014	INPS	Versamento alla Gestione separata dei contributi calcolati su compensi erogati nel mese precedente a collaboratori coordinati e continuativi e venditori a domicilio, iscritti e non iscritti a forme di previdenza obbligatoria	Committenti	Modello F 24 on line
mercoledì 16/04/2014	INPS	Versamento dei contributi sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti corrisposte nel mese precedente	Datori di lavoro	Modello F 24 on line