

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 64 – DEL 19.09.2019

OGGETTO: 1. CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI SUI RINNOVI DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO: LE ISTRUZIONI OPERATIVE INPS
2. DECRETO LEGGE PER LA TUTELA DEL LAVORO E LA RISOLUZIONE DI CRISI AZIENDALI: LE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2015

1. CONTRIBUTO ADDIZIONALE NASPI SUI RINNOVI DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO: LE ISTRUZIONI OPERATIVE INPS

L'INPS ha pubblicato la circolare n. 121 del 06/09/2019, fornendo le istruzioni per la gestione degli adempimenti informativi e dei correlati obblighi contributivi connessi all'incremento del contributo addizionale NASpI in relazione ai rinnovi dei contratti di lavoro a tempo determinato, così come previsto dal Decreto Dignità.

Le istruzioni riguardano, in particolar modo, le modalità con cui il contributo dovuto, ma anche gli arretrati, devono essere valorizzati nell'Uniemens.

Come noto 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.

L'INPS ricorda, in apertura della circolare, che la nuova disciplina introdotta dal D.L. n. 87/2018 trova applicazione anche in caso di somministrazione, ma solo dopo il 31 ottobre 2018.

Specifichiamo che, a nostro avviso, anche per i tempi determinati in regime di somministrazione l'incremento del contributo addizionale si considera solo per i rinnovi intervenuti dal 14/07/18. Il periodo transitorio non rileva, a questi fini, dal momento che aveva ad oggetto solo le disposizioni del co. 1 dell'art. 1 della L. 96/18, mentre il contributo addizionale è normato dall'art. 3.

Inoltre la Legge di bilancio 2019 ha previsto che l'incremento non si applichi nei seguenti casi:

- contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni
- contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa.

L'Istituto precisa anche che, a seguito di interlocuzione con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Il Ministero ha chiarito che "[...] *qualora venga modificata la causale originariamente apposta al contratto a termine si configuri un rinnovo e non una proroga anche se l'ulteriore contratto segua il precedente senza soluzione di continuità. In tale ipotesi trattandosi di rinnovo l'incremento del contributo addizionale è dovuto. Diversamente, nell'ipotesi in cui le parti abbiano stipulato un primo contratto privo di causale, perché di durata inferiore a 12 mesi, e successivamente abbiano prolungato la durata del contratto oltre i 12 mesi, indicando per la prima volta una causale, si configura una proroga e non un rinnovo. Trattandosi di proroga l'incremento del contributo addizionale non è dovuto.*"

Si tratta di una tesi già contenuta nella circolare ministeriale n. 17 del 31-10-2018.

Su questo punto non possiamo che continuare a manifestare perplessità quasi più sul metodo che sul merito. Traspare infatti la volontà della pubblica amministrazione di trovare sempre, tra le diverse possibili, l'interpretazione meno favorevole per i datori di lavoro.

Misura dell'aumento del contributo addizionale

L'art. 3 comma 2 del DL 87/2018 dispone dunque l'aumento del contributo addizionale NASpI di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato. Ai soli fini della determinazione della misura del contributo addizionale al quale aggiungere l'incremento dello 0,5%, non si tiene conto dei rinnovi contrattuali intervenuti precedentemente al 14 luglio 2018, data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018.

Pertanto si considera primo rinnovo contrattuale quello sottoscritto a far data dal 14 luglio 2018, anche qualora il contratto a termine sia stato già rinnovato precedentemente alla suddetta data.

La circolare ricorda inoltre i casi in cui è prevista l'esclusione dal versamento del contributo addizionale:

- i lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525/1963;
- gli apprendisti;
- i lavoratori dipendenti a tempo determinato nella P.A.

Rispetto alla specificità del **lavoro stagionale** (di cui sopra) si sottolinea che - per i periodi contributivi maturati dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 - tale disposizione prevedeva anche l'esclusione dal versamento del contributo addizionale NASpI dei lavoratori assunti a tempo determinato nell'ambito delle attività stagionali definite tali dagli 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. Non essendo stata reiterata tale disposizione esonerativa, dal 1° gennaio 2016, per i lavoratori a tempo determinato assunti nell'ambito di attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal D.P.R. n. 1525/1963, ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, è dovuto il contributo addizionale NASpI. Pertanto, nei casi di rinnovo dei contratti di lavoro a tempo determinato di tali lavoratori stagionali, decorrenti dal 14 luglio 2018, è altresì dovuto l'aumento del predetto contributo addizionale NASpI.

Restituzione del contributo - Ricordiamo, infine, che l'articolo 2, comma 30, della legge n. 92/2012 disciplina la restituzione del predetto contributo addizionale nelle seguenti fattispecie:

- a) trasformazione del contratto a tempo indeterminato. In tale caso le condizioni per la restituzione del contributo addizionale intervengono successivamente al decorso del periodo di prova;

b) assunzione del lavoratore a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. Anche in questo caso la restituzione del contributo addizionale opera successivamente al decorso del periodo di prova. La misura della predetta restituzione si determina detraendo dalle mensilità di contribuzione addizionale spettanti al datore di lavoro un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a tempo determinato all'instaurazione del nuovo rapporto a tempo indeterminato.

Istruzioni Uniemens - I datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI, a decorrere dalla competenza settembre 2019, esporranno nel flusso Uniemens, nella sezione "AltreADebito" della denuncia individuale i seguenti elementi:

- nell'elemento "CausaleADebito" uno dei seguenti valori: M701, M702, M703, M704, M7NN, a seconda che si tratti del primo, secondo, terzo, quarto o ennesimo rinnovo;
- nell'elemento "AltroImponibile": la quota di imponibile soggetta a maggiorazione;
- nell'elemento "NumGG" o "NumOre": il numero di giorni/ore a cui si riferisce la contribuzione dovuta, secondo la medesima logica di calcolo di "GiorniContribuiti" e "OreContribuite";
- nell'elemento "ImportoADebito": la maggiorazione del contributo addizionale NASpI

Il lavoratore interessato dal rinnovo di un precedente contratto a tempo determinato dovrà essere indicato nel flusso Uniemens, nell'elemento <Assunzione>, con il codice tipo assunzione "1R" (avente il significato di "Assunzione effettuata a seguito di rinnovo di precedente rapporto a tempo determinato).

Se per il lavoratore in questione spettano agevolazioni contributive espresse in Uniemens mediante nettizzazione della contribuzione dovuta, anche l'importo della maggiorazione dovrà essere calcolato tenendo conto dell'agevolazione spettante. In caso di più rinnovi ricadenti nello stesso mese, all'interno della stessa denuncia andranno indicati, contemporaneamente, più codici causali tra quelli istituiti nella circolare INPS e riportati sopra.

Ai fini del versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI per il periodo compreso tra il 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del D.L. n. 87/2018) e agosto 2019, i datori di lavoro, nel flusso di competenza settembre 2019, provvederanno ad esporre per ogni singolo lavoratore interessato, secondo le modalità operative sopra descritte, i valori complessivi relativi ad ognuno dei rinnovi intervenuti nel periodo sopra indicato. Per i dipendenti non più in forza, i datori di lavoro dovranno valorizzare nella sezione individuale dei flussi Uniemens di competenza settembre e/o ottobre 2019 gli stessi elementi sopra riportati per i dipendenti ancora in forza; ovviamente non saranno valorizzate le settimane, i giorni retribuiti e il calendario giornaliero. Sarà, invece, valorizzato l'elemento <TipoLavStat> con il codice "NFOR", che contraddistingue i dipendenti non più in carico presso l'azienda.

Nei casi di aziende sospese o cessate, i datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI, ai fini dell'adempimento, si avvarranno della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig). Le regolarizzazioni effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della presente circolare avverranno senza aggravio di oneri accessori.

Infine, per quanto attiene alle modalità operative relative alla restituzione dell'aumento del contributo addizionale afferente all'ultimo rinnovo del contratto di lavoro a tempo determinato, intervenuto prima della trasformazione o della riassunzione a tempo indeterminato, si fa presente che il recupero di detto aumento dovrà essere effettuato, unitamente al recupero del contributo addizionale dell'1,40%, utilizzando il codice già in uso "L810" - avente il significato di "recupero contributo addizionale articolo 2, comma 30, della L. n. 92/2012" - nell'elemento <CausaleACredito> di <AltreACredito> di

<DatiRetributivi> di Denuncia Individuale.

2. DECRETO LEGGE PER LA TUTELA DEL LAVORO E LA RISOLUZIONE DI CRISI AZIENDALI: LE MODIFICHE AL D.LGS. 81/2015

Il decreto che contiene le norme a favore dei collaboratori addetti alle consegne ha visto la luce dopo essere stato approvato "salvo intese" alcune settimane fa. È il decreto legge n. 101 del 3-9-2019 pubblicato sulla GU n.207 del 4-9-2019 ed entrato in vigore il 5-9-2019.

Il decreto contiene anche norme generali sui contratti collaborazione coordinata e continuativa e altre ancora che richiameremo brevemente.

L'articolo 1 del decreto apporta diverse modifiche al Dlgs 81/2015.

In primo luogo si stabilisce che le disposizioni dell'articolo 2 comma 1¹ si applicano *anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali*.

Si tratta della previsione in base alla quale la disciplina del rapporto di lavoro subordinato si applica anche ai rapporti di collaborazione nei quali le prestazioni di lavoro sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. Ricordiamo che recentemente la norma è passata al vaglio della magistratura che non ha riqualificato tali rapporti come lavoro subordinato, ma ha garantito agli stessi alcune tutele di tale rapporto².

La definizione di piattaforme digitali è contenuta nell'articolo 47bis del Dlgs 81, aggiunto dal decreto in esame. Si considerano tale *i programmi e le procedure informatiche delle imprese che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, organizzano le attività di consegna di beni, fissandone il prezzo e determinando le modalità di esecuzione della prestazione*.

Il nuovo articolo 2bis del Dlgs 81, inserito ora amplia le tutele per gli iscritti alla gestione separata non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie.

Per godere delle seguenti prestazioni

- indennità giornaliera di malattia
- indennità di degenza ospedaliera
- congedo di maternità
- congedo parentale

sarà sufficiente una mensilità di contribuzione alla predetta gestione separata stessa nei 12 mesi precedenti la data di inizio dell'evento o dell'inizio del periodo indennizzabile. Oggi sono necessarie 3 mensilità.

La misura dell'indennità di degenza ospedaliera è raddoppiata.

Ricordiamo che questa indennità si calcola applicando al **massimale contributivo** annuo (dell'anno di insorgenza dell'evento morboso) diviso per 365 giorni diverse misure percentuali, a seconda del numero di mensilità di contribuzione (anche non continuative) accreditate nei 12 mesi precedenti la data di inizio del ricovero. Di seguito le percentuali vecchie e nuove.

1 A FAR DATA DAL 1° GENNAIO 2016, SI APPLICA LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO ANCHE AI RAPPORTI DI COLLABORAZIONE CHE SI CONCRETANO IN PRESTAZIONI DI LAVORO ESCLUSIVAMENTE PERSONALI, CONTINUATIVE E LE CUI MODALITÀ DI ESECUZIONE SONO ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE ANCHE CON RIFERIMENTO AI TEMPI E AL LUOGO DI LAVORO.

2 LA SENTENZA N. 26 DEL 4-2-2019 DELLA CORTE D'APPELLO DI TORINO HA PREVISTO PER I CICLOFATTORINI LE NORME DEL LAVORO SUBORDINATO RELATIVAMENTE A SICUREZZA E IGIENE, RETRIBUZIONE DIRETTA E DIFFERITA (QUINDI INQUADRAMENTO PROFESSIONALE), LIMITI DI ORARIO, FERIE E PREVIDENZA.

Contributi accreditati	Percentuale indennità	
	Vecchio valore	Nuovo valore
Fino a 4 mensilità	16%	32%
Da 5 a 8 mensilità	24%	48%
Da 9 a 12 mensilità	32%	64%

Il decreto prevede che conseguentemente sia aggiornata la misura dell'indennità giornaliera di malattia. Questa precisazione sembra superflua considerando che la misura della prestazione è pari al 50% dell'importo corrisposto per degenza ospedaliera: l'aumento della prima rende automatico quello della prima.

Per coerenza di trattazione anticipiamo qui i contenuti dell'articolo 2 del DI 101 che interviene su un altro capitolo delle prestazioni per i collaboratori.

In questo caso è modificato l'articolo 15, comma 2, lettera b), del Dlgs 22/2015. In linea con quanto previsto per le altre prestazioni, il requisito per accedere alla DisColl è portato da 3 mesi di contribuzione a uno nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione dal lavoro al predetto evento.

L'altro pacchetto di norme è attuato introducendo il Capo Vbis, tutela del lavoro tramite piattaforme digitali, nel Dlgs 81.

L'articolo 47bis definisce il perimetro della norma che è quello appunto di garantire maggiori tutele ai *lavoratori impiegati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore anche attraverso piattaforme anche digitali.*

Il compenso deve essere definito prevalentemente in relazione al tempo di lavoro e per il resto può essere corrisposto in base alle consegne fatte essere. La retribuzione oraria è però riconosciuta soltanto se il lavoratore, per ciascuna ora lavorativa, accetta almeno una chiamata.

È affidata ai contratti collettivi, non solo nazionali, da definizione di *schemi retributivi modulari e incentivanti che tengano conto delle modalità di esecuzione della prestazione e dei diversi modelli organizzativi.*

Già da queste prime righe appaiono tutte le contraddizioni delle norme: non soltanto di queste ma anche del Dlgs 81 nella sua formulazione originale.

Siamo di fronte a collaboratori vengono pagati in base al tempo. I committenti devono pagare questo tempo (quindi applicare le paghe orarie previste dai contratti) alle quali si può aggiungere il compenso previsto per ogni consegna rendendo in questo modo il compenso superiore a quello contrattuale.

Il vincolo dell'accettazione di almeno una chiamata serve per avere la certezza che il lavoratore è effettivamente disponibile. Si può sperare che non sia fonte di contenzioso.

Il tema economico contrattuale richiede un approfondimento.

Le parti sociali stipulanti il ccnl trasporto merci e logistica (esclusa la cooperazione che all'epoca non aveva firmato il ccnl) ha firmato un accordo (18-7-2018) per l'applicazione del citato ccnl ai ciclofattorini.

Il ccnl non si applica nel caso in esame, trattandosi di collaboratori coordinati. Sarà però a questo contratto a cui ci si dovrà attenere per adempiere a quanto previsto dall'articolo 2 del Dlgs 81 così come chiarito nella prima parte della presente (Cfr. Nota 2).

L'articolo 47ter prevede la copertura assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. La prima parte del comma contiene quasi una banalità prevedendo che i "ciclofattorini" siano comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria Inail. Si ribadisce un obbligo che dovrebbe comunque già derivare dalle norme generali.

La seconda parte invece è innovativa in quanto è prevista che il calcolo del premio assicurativo sia effettuato su una retribuzione convenzionale giornaliera di importo pari al minimale di legge (nel 2019 di 48,74 euro) non frazionabile a ore.

L'impresa che si avvale della piattaforma anche digitale deve effettuare tutti gli adempimenti a carico del datore di lavoro previsti dal Dpr 1124/1965 (anche questa sembra una ovvietà) ed è soggetta agli obblighi previsti dal Dlgs 81/2008 in materia di sicurezza.

Il successivo articolo 47quater istituisce al Ministero del lavoro un osservatorio per il monitoraggio e la valutazione indipendente delle disposizioni per i ciclofattorini presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Queste norme (articoli 47bis e 47ter) si applicano decorsi 180 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto.

I successivi articoli del decreto prevedono la copertura finanziaria del provvedimento di alcuni interventi specifici (su ANPAL Servizi Spa, personale INPS, LSU e LPU, ISEE).

L'articolo 8 prevede la possibilità per soggetti privati di effettuare donazioni al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili. Non sono previste misure incentivanti e sarà necessario un decreto attuativo.

Il capo II del DI 101 è dedicato alle crisi aziendali con misure specifiche per le aree di crisi industriale complessa Regioni Sardegna e Sicilia e Isernia.

L'articolo 11 prevede l'esonero dal contributo addizionale Cigs di cui all'articolo 5 del Dlgs 148/2015 per le imprese del settore della fabbricazione di elettrodomestici, con un organico superiore alle 4.000 unità e con unità produttive site nel territorio nazionale, di cui almeno una in un'area di crisi industriale complessa.

Oltre al potenziamento della struttura per le crisi di impresa (articolo 12), sono previste:

- l'istituzione di un Fondo per ridurre i prezzi dell'energia per le imprese e per evitare crisi occupazionali nelle aree dove è prevista la chiusura delle centrali a carbone (articolo 13)
- disposizioni urgenti in materia di ILVA S.p.A. (articolo 14)
- alcune modifiche all'articolo 47 del DI 34/2019

IL DIRETTORE
Rag. Giuseppe Battistello

