

newsletter  
**APRILE 2019**

---

**DISCIPLINA E PRASSI**



Studio  
**Arlati Ghislandi**

CONSULENZA  
DEL LAVORO E FISCALE

## **Nuova modalità di presentazione domanda ANF**

L'INPS con messaggio n. 1430 del 5 aprile 2019 ha fornito ulteriori chiarimenti in merito alla nuova modalità di presentazione della domanda di Assegno per il Nucleo Familiare per i lavoratori dipendenti di aziende attive del settore privato non agricolo. In particolare, in tale messaggio l'INPS specifica che a decorrere dal 1° aprile 2019 le domande per la prestazione familiare devono essere presentate direttamente all'INPS esclusivamente in modalità telematica, precisando che, oltre attraverso il servizio WEB utilizzabile direttamente dal lavoratore, la domanda può essere presentata esclusivamente tramite i Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi, non essendovi altri intermediari autorizzati.

## **Attività di vigilanza anno 2019**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro in data 10 aprile ha pubblicato il "Documento di programmazione della vigilanza per il 2019". In tale documento sono illustrate le linee guida per l'orientamento e lo svolgimento dei controlli da parte del personale ispettivo. I principali ambiti di intervento saranno, oltre che il lavoro nero e il caporalato, un'intensificazione della vigilanza in materia di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione sulla scorta delle disposizioni introdotte dal c.d. Decreto Dignità.

## **Quota 100: chiarimenti sulle nuove disposizioni in materia di pensione anticipata**

L'INPS con messaggio n. 1551 del 16 aprile 2019 ha fornito una raccolta di risposte ad alcuni quesiti formulati in relazione alle nuove disposizioni in materia di pensione anticipata.

Di particolare rilievo risultano i seguenti punti evidenziati dall'Istituto:

- La contribuzione accreditata durante i periodi di percezione dell'indennità di nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpl) è utile per il perfezionamento del requisito contributivo dei 38 anni, ma non anche per il perfezionamento del requisito contributivo dei 35 anni utili per la pensione di anzianità. Infatti, ai fini del perfezionamento di tale ultimo requisito non sono utili i periodi di malattia e di disoccupazione o equiparati (ad esempio, periodi di percezione dell'indennità di ASpl, di Mini-ASpl, etc.). In caso di pensione con il cumulo dei periodi assicurativi, il requisito dei 35 anni di contribuzione al netto dei periodi di malattia e di disoccupazione o equiparati deve essere verificato tenendo conto di tutta la contribuzione versata o accreditata presso le forme previdenziali interessate al cumulo dei periodi assicurativi;
- Ai fini dell'esercizio della facoltà di opzione per il sistema di calcolo contributivo della pensione quota 100 con il cumulo dei periodi assicurativi, occorre che l'interessato, in possesso dei prescritti requisiti (meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995 e 15 anni di contributi, di cui almeno 5 anni dal 1996) presso ciascuna gestione interessata al cumulo, eserciti la facoltà di opzione in tutte le predette gestioni interessate al cumulo;
- L'APE sociale è incompatibile con la titolarità di una pensione diretta conseguita in Italia o all'estero. Come chiarito al paragrafo 8 della circolare n. 100/2017 "nelle ipotesi in cui il soggetto - beneficiario di APE sociale - divenga titolare di un trattamento pensionistico diretto l'indennità è revocata dalla data di decorrenza della pensione". Ciò posto, il titolare di c.d. APE sociale può conseguire la pensione quota 100, ma dalla decorrenza effettiva della suddetta pensione non può più percepire l'indennità c.d. APE sociale;
- La titolarità di pensione a carico delle forme previdenziali diverse da quelle indicate all'articolo 14, comma 1, del decreto-legge n. 4/2019 (ad esempio, Fondo Enasarco, Casse professionali, etc.) non osta al conseguimento della pensione quota 100.

## **I riposi giornalieri per allattamento non fanno maturare la pausa pranzo**

Il Ministero del Lavoro, con interpello n. 2 del 16 aprile 2019 ha espresso la propria posizione in merito al diritto alla pausa pranzo e alla conseguente attribuzione del buono pasto, ovvero alla fruizione del servizio mensa, da parte delle lavoratrici che

usufruiscono dei riposi giornalieri “per allattamento” di cui all’articolo 39 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Nello specifico l’art. 8 D. Lgs. 66/2003 prevede che *“qualora l’orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai contratti collettivi di lavoro, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto”*. La scelta stessa del legislatore del 2003 di utilizzare il termine intervallo presuppone, quantomeno da un punto di vista logico, la successiva ripresa dell’attività lavorativa dopo la consumazione del pasto o la fruizione della pausa da parte del lavoratore. La ratio dell’intervallo è inoltre correlata alla necessità del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, scopo ben distinto rispetto ai riposi giornalieri per allattamento che sono volti a favorire la conciliazione tra la vita professionale e quella familiare, stabilendo nei confronti della lavoratrice madre il diritto ad una o due ore di riposo giornaliero (a seconda della durata della giornata lavorativa) per accudire il figlio, entro il primo anno di età. Essendo il diritto alla pausa pranzo quindi riconosciuto ai lavoratori la cui prestazione lavorativa effettiva eccede le 6 ore e rispondendo l’art. 8 D. Lgs. 66/2003 e l’art. 39 D. Lgs. 151/2001 a logiche ben distinte, i permessi per allattamento – conclude il Ministero – non possono essere conteggiati per il superamento della soglia delle 6 ore lavorative legittimanti il diritto alla fruizione della pausa pranzo.

---

### **Certificato di agibilità per i lavoratori dello spettacolo: obbligatorio per gli autonomi**

L’INPS, con messaggio n. 1612 del 19 aprile 2019, ha specificato che le imprese dello spettacolo che si avvalgono di prestazioni di lavoro autonomo o di collaborazione sono sempre obbligate a richiedere il certificato di agibilità a prescindere dalla durata temporale della prestazione.

In proposito l’Istituto evidenzia come l’obbligo di richiedere il certificato in parola gravi sempre in capo al soggetto che effettivamente contrattualizza il rapporto di lavoro con gli artisti e tecnici, vale a dire il datore di lavoro/committente. Qualora il committente non coincida con l’impresa/ente presso cui i lavoratori agiscono (titolare di un diritto di proprietà o di godimento sui locali ove viene svolta la prestazione), sarà comunque onere di tale ultimo soggetto richiedere copia del certificato e custodirlo.

Infatti, per l’impresa che fa “agire” nei propri spazi i lavoratori autonomi appartenenti alle categorie dal n. 1 al n. 14 dell’art. 3 del D. Lgs C.P.S. n. 708/1947, senza munirsi del certificato di agibilità, è prevista la sanzione amministrativa di 129 euro per ogni giornata di lavoro prestata da ciascun lavoratore.