

newsletter
AGOSTO 2017

IN PRIMO PIANO



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

DURC e accesso ai benefici normativi e contributivi: nuove modalità di verifica

Circolare n. 31, dell'8 agosto 2017

Con messaggio del 3 agosto 2017 n. 3220 l'INPS ha comunicato che, dal 1° settembre 2017, il rilascio del c.d. DURC interno, sarà subordinato ad un nuovo sistema di verifica delle condizioni di regolarità per la fruizione dei benefici normativi e contributivi.

Invero, da ormai un decennio, il ricorso da parte dei datori di lavoro a benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, è subordinato al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (durc), fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali - se sottoscritti - stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Per andare incontro ad esigenze di semplificazione, nel caso di coincidenza tra Istituto previdenziale che rilascia il DURC e quello che ammette il datore di lavoro alla fruizione dei benefici contributivi, è stato previsto che sia l'Istituto stesso a verificare la sussistenza delle condizioni di regolarità, nel rispetto dei requisiti richiesti per il rilascio del DURC, senza procedere alla sua materiale emissione. Tale documento prende il nome di "durc interno" e si differenzia dal durc previsto, ad esempio, negli appalti di lavori, servizi, forniture pubbliche e lavori privati in edilizia, che il datore di lavoro deve richiedere esclusivamente tramite il sistema durc on line.

Con riferimento al durc interno, al fine di garantire l'allineamento dei sistemi di verifica utilizzati per la definizione della predetta condizione di regolarità, l'INPS ha avviato un nuovo iter gestionale. In particolare, a partire dal giorno 6 luglio 2016, è stata avviata un'attività di interrogazione del sistema durc on line sia pur limitata, in quella prima fase, ai durc on line già presenti ed in corso di validità.

Con il messaggio in esame l'Istituto comunica che dall'01/09/2017, sarà avviata una nuova fase di verifica delle condizioni di regolarità per la fruizione dei benefici normativi e contributivi. In particolare, il sistema:

- immetterà autonomamente nel portale "durc on line" le istanze di verifica al pari di qualunque altro soggetto abilitato,
- sarà attivato per tutte le denunce Uniemens per le quali risultino in stato EMESSO note di rettifica con causale "addebito art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296" ed in relazione alle quali non sia mai stato notificato il preavviso di DURC interno negativo.

Lavoro occasionale e libretto di famiglia: il Ministero spiega le sanzioni

Circolare n. 32, dell'11 agosto 2017

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 5 del 9 agosto 2017, ha fornito chiarimenti in merito al regime sanzionatorio applicabile in ipotesi di violazione della normativa in materia di lavoro occasionale e di libretto di famiglia. Il dicastero, nel dettagliare le sanzioni applicabili, distingue le seguenti ipotesi:

- *Superamento del limite economico o del limite orario:*
è prevista la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative.
- *Aver acquisito "prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa":*
comporta la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato retroattivamente, con

applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso. I divieti in esame non trovano comunque applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della somministrazione.

- *Violazione dell'obbligo di comunicazione e dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato:*

si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 *“per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione”*. In tali ipotesi non trova applicazione la procedura di diffida e la sanzione ridotta è pari ad euro 833,33 per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione.

Tale sanzione troverà dunque applicazione anche in caso di tardiva, incompleta o incoerenza comunicazione con quanto accertato.

- *Violazione di ulteriori obblighi*

Il prestatore di lavoro ha diritto altresì al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali (artt. 7, 8 e 9, del D.Lgs. n. 66/2003) e il mancato rispetto da parte di qualsiasi utilizzatore comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni ivi previste.

Per quanto concerne la tutela della salute e della sicurezza del prestatore, trova applicazione l'art. 3, comma 8, D.Lgs. n. 81/2008, ai sensi del quale *“nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista (...)”*.

Il Ministero ha fornito, inoltre, alcuni chiarimenti sul rapporto tra la sanzione prevista in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione della prestazione occasionale e la c.d. maxisanzione per lavoro “nero”.

Si applica esclusivamente la sanzione pecuniaria, ogniquale volta – ferma restando evidentemente la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS – ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali;
- b) la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

Troverà dunque applicazione la c.d. maxisanzione per lavoro “nero” nei seguenti casi:

- in assenza di anche uno solo dei predetti requisiti, fermo restando il requisito della subordinazione;
- qualora la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo;
- in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, attesa l'evidente volontà di “occultare” la stessa prestazione.

Previdenza complementare: le novità della legge sulla concorrenza

Circolare n. 33, del 29 agosto 2017

La legge annuale per il mercato e la concorrenza, n. 124 del 4 agosto 2017, pubblicata sulla G.U. n. 189 del 14 agosto 2017, ha previsto interessanti misure finalizzate ad incentivare l'accesso alla previdenza complementare da parte dei lavoratori dipendenti.

La legge, in vigore dal 29 agosto 2017, è intervenuta in materia di:

- possibilità di scegliere la percentuale di TFR da destinare alla previdenza complementare;
- agevolazioni sull'anticipo di pensione;
- riscatto della posizione individuale;
- c.d. RITA, rendita integrativa temporanea anticipata.

Scelta della percentuale di TFR da destinare alla previdenza complementare

La vigente normativa prevede che i lavoratori possono determinare liberamente l'entità della contribuzione a proprio carico per il finanziamento delle forme pensionistiche complementari mediante il versamento di contributi. Le modalità e la misura minima della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore stesso possono essere fissati dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali; gli accordi fra soli lavoratori determinano il livello minimo della contribuzione a carico degli stessi. Il decreto concorrenza ha previsto che:

- gli accordi possono anche stabilire la percentuale minima di TFR maturando da destinare a previdenza complementare;
- in assenza di tale indicazione il conferimento è totale.

Anticipo della pensione fino a 10 anni e RITA

Le forme pensionistiche complementari prevedono che in caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 24 mesi, le prestazioni pensionistiche o parti di esse siano, su richiesta dell'aderente, consentite con un anticipo di cinque anni rispetto ai requisiti per l'accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio di appartenenza.

La legge in esame ha previsto che le prestazioni possono essere erogate, su richiesta dell'aderente, in forma di rendita temporanea (c.d. RITA, rendita integrativa temporanea anticipata), fino al conseguimento dei requisiti di accesso alle prestazioni nel regime obbligatorio.

Inoltre, gli statuti e i regolamenti delle forme pensionistiche complementari possono innalzare l'anticipo fino a un massimo di dieci anni.

Limiti al riscatto

Ove vengano meno i requisiti di partecipazione alla forma pensionistica complementare gli statuti e i regolamenti stabiliscono, fra l'altro, il riscatto totale della posizione individuale maturata per i casi di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo e a seguito di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per un periodo di tempo superiore a 48 mesi. Tale facoltà non può essere esercitata:

- nel quinquennio precedente la maturazione dei requisiti di accesso alle prestazioni pensionistiche complementari;
- o nel maggior periodo eventualmente fissato dalle forme pensionistiche complementari.

Ritenute fiscali sul riscatto

Sulle somme percepite a titolo di riscatto per cause diverse da quelle di morte del lavoratore, trasferimento ad altra forma pensionistica complementare, cessazione dell'attività lavorativa che comporti inoccupazione per un periodo di tempo non inferiore a 12 mesi e non superiore a 48, o in caso di ricorso alla cassa integrazione o a licenziamenti collettivi, si applica una ritenuta a titolo di imposta del 23%.

Diritto di precedenza dei lavoratori a termine e contratto di apprendistato

Circolare n. 34, del 30 agosto 2017

Il Ministero del Lavoro con proprio interpello ha risposto ad un quesito riguardante la corretta applicazione della previsione normativa sul diritto di precedenza riconosciuto in favore dei lavoratori a termine in caso di assunzioni a tempo indeterminato con specifico riferimento alla possibilità che possano costituire

violazioni della norma le ipotesi di

- conferma in servizio dell'apprendista al termine del periodo formativo;
- nuova assunzione con contratto di apprendistato di un altro lavoratore.

Come è noto, secondo la disciplina vigente, un lavoratore assunto con contratto a termine di durata superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle eventuali assunzioni a tempo indeterminato che l'ex datore di lavoro intende effettuare per le mansioni già svolte in precedenza, entro un anno dalla cessazione del rapporto. Il dipendente che intende far valere tale diritto ha l'onere di manifestare la propria volontà in tal senso entro i successivi 6 mesi dalla fine del rapporto di lavoro.

Alla luce della previsione normativa sopra richiamata e della qualifica giuridica dell'apprendistato, il quale si configura come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il Ministero ha precisato che la conferma in servizio dell'apprendista al termine del periodo formativo non rileva ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza e pertanto non integra una violazione dell'articolo 24 del D. Lgs. n. 81/2015.

Ciò che rileva ai fini dell'esercizio del diritto di precedenza da parte del lavoratore a tempo determinato è il momento dell'attivazione dell'apprendistato e non invece la fase naturale di prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo formativo.

Ne consegue che solo ove si è in presenza di una nuova assunzione con contratto di apprendistato sarà necessario tenere debitamente in considerazione il diritto di precedenza vantato dagli ex lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi. In questa ipotesi il Ministero ha però precisato che non vi sarà violazione del diritto di precedenza nei confronti del lavoratore precedentemente assunto con contratto a termine qualora quest'ultimo risulti già qualificato per la mansione oggetto del contratto di apprendistato.