



SPECIALE CIRCOLARI INPS E LAVORO

Circolare INPS n. 103 del 17 ottobre 2018 **Modifiche in materia di PRESTAZIONI OCCASIONALI**

A più di 2 mesi dall'entrata in vigore di alcune parziali modifiche alla disciplina delle prestazioni occasionali, che la legge 96/2018 ha introdotto soprattutto a beneficio del SETTORE AGRICOLO l'INPS emana apposite istruzioni per favorire una corretta gestione alla luce delle nuove disposizioni. Ecco le novità:

1) Par. 2: un primo ambito di attenzione riguarda le imprese operanti in AGRICOLTURA, per le quali l'INPS ricorda di dover indicare in sede di comunicazione preventiva (almeno 60 minuti prima) "la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a 10 giorni", con un'estensione quindi da 3 a 10 giorni consecutivi dell'arco temporale entro cui è possibile rendere la prestazione lavorativa. Si tratta come noto di un regime di deroga che lascia ancor ben più ampi margini di manovra rispetto alla regola generale di indicare data e ora di inizio/fine della prestazione.

Questa deroga si somma a quella relativa alla misura del compenso, per cui già da tempo bisogna riferirsi alla contrattazione di settore (l'INPS cita a riguardo il suo precedente messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017 qui allegato).

Ciò detto, anche in agricoltura opera come noto la regola del compenso minimo di 4 ore continuative con la particolarità - introdotta nella legge 96/2018 - "che per il settore agricolo le quattro ore continuative di prestazione sono riferite all'arco temporale" (3-10 giorni) dichiarato in sede di comunicazione preventiva. L'utilizzatore, ai fini con controllo della retribuzione minima giornaliera, può dichiarare in procedura anche il numero di giornate di lavoro che presuntivamente verranno rese nell'arco temporale indicato. Questa facoltà, unita alla modifica normativa di cui sopra, farebbe pensare alla possibilità di determinare il compenso come media del periodo (ad esempio in una giornata vi potrebbero essere 2 ore di lavoro e nell'altra 6). Sulla

Circolare informativa n° 36— Torino, 16 novembre 2018

questione però la circolare Inps non è chiara per cui ci riserviamo un approfondimento.

Risulta invece chiaro, già dalla norma, che non saranno sanzionabili quelle imprese agricole per cui si riscontrasse l'impiego di lavoratori non utilizzabili per legge con il contratto di prestazione occasionale e che avessero certificato il falso in sede di registrazione nella piattaforma informatica INPS. Ricordiamo che in agricoltura sono impiegabili unicamente determinate categorie di soggetti - titolari di pensione di vecchiaia/invalidità; under 25 regolarmente iscritti presso istituto scolastico/università; disoccupati disponibili a lavorare; percettori di ammortizzatori sociali, del reddito di inclusione (REI) o di altre prestazioni di sostegno al reddito - sempreché che non iscritti nell'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli e che tali condizioni devono essere appunto obbligatoriamente autocertificate dai potenziali prestatori in sede di registrazione al portale INPS.

Per il resto rimangono ferme le regole già in vigore, compresi i divieti, validi per la generalità dei datori di lavoro, di non poter ricorrere alle prestazioni occasionali nell'ambito di appalti di opere e servizi o nel caso di imprese - anche agricole - che occupano più di 5 dipendenti a tempo indeterminato.

Nella circolare l'INPS offre ulteriori delucidazioni, soprattutto di natura procedurale o tecnico-informatica, che riguardano ulteriori modifiche apportate la scorsa estate alla disciplina delle prestazioni occasionali, prima tra tutte il pagamento del compenso da parte dell'utilizzatore anche attraverso l'emissione di un suo mandato/autorizzazione ad incassare il corrispettivo presso qualsiasi ufficio postale, che comporta un inevitabile accorciamento dei tempi di incasso rispetto all'accredito/bonifico dell'INPS a metà del mese successivo rispetto a quando è stata svolta la prestazione.

Circolare Ministero Lavoro n. 17 del 31-10-2018 - decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese"

Articoli 1 e 2, in materia di contratto di lavoro a tempo



determinato e somministrazione di lavoro.

A distanza di alcuni mesi dall'entrata in vigore delle modifiche significative apportate dal c.d. decreto Dignità alla disciplina del contratto a termine e della somministrazione di lavoro, è stata pubblicata l'attesa circolare ministeriale di commento delle nuove disposizioni.

Peraltro, vale notare che la circolare in oggetto è emanata lo stesso giorno in cui è scaduto il REGIME TRANSITORIO introdotto in sede di conversione del decreto e valido appunto fino al 31 ottobre 2018, che permetteva di rinnovare e prorogare contratti a termine secondo le vecchie regole in uso prima del D.L. n. 87/2018.

Occorre subito sottolineare che in merito al periodo transitorio appena trascorso il Ministero non offre particolari indicazioni per i contratti a tempo determinato, salvo ricordare che dal 1 novembre anche per proroghe/rinnovi trovano piena applicazione tutte le modifiche previste dal nuovo regime, in particolare l'obbligo di causale per ciascun rinnovo o per proroghe che determinano il superamento dei 12 mesi di durata.

Invece, e si tratta di una novità visto che il legislatore non l'aveva previsto, la circolare "in base ad una lettura sistemica" ritiene applicabile il regime transitorio - e quindi tutte le regole ante D.L. "dignità" - anche per la somministrazione a termine. È di tutta evidenza che, intervenendo alla fine del periodo transitorio, il chiarimento serve sostanzialmente a non punire eventuali disallineamenti alle nuove regole verificatisi in questi mesi.

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Rispetto all'obbligo della CAUSALE - esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività; esigenze di sostituzione di altri lavoratori; esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria - il Ministero chiarisce come va indicata:

in tutti i casi in cui la durata della proroga comporta il superamento dei 12 mesi di durata complessiva, anche se la medesima proroga interviene quando questo limite non è stato ancora superato (era già facilmente im-

Circolare informativa n° 36— Torino, 16 novembre 2018

maginabile, ma a riguardo il Ministero fa l'esempio di un primo rapporto a termine di 10 mesi che si va a prorogare per altri 6);

anche qualora le parti interessate decidono di stipulare presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente un ulteriore contratto a tempo determinato per altri 12 mesi - ulteriori rispetto al limite di 24 ammessi in via generale - configurandosi questa fattispecie come un rinnovo, per il quale come noto la causale è sempre dovuta, a prescindere dalla durata;

in tutti i casi in cui, pur in assenza degli obblighi previsti dalla legge, vi sia la necessità di indicare appositi motivi per i quali sono concessi appositi benefici di legge (il Ministero cita l'esempio degli sgravi contributivi previsti per l'assunzione a tempo determinato di soggetti che vanno a sostituire lavoratrici/lavoratori in congedo, ma si ricorderà che tale accorgimento era stato già indicato in passato anche con riferimento ai contratti stagionali, al fine di non avere alcun dubbio sul regime speciale di cui godono - per un approfondimento si veda box in fondo a questo capitolo).

Alla luce delle differenti regole applicabili, da un lato per un rinnovo per il quale serve sempre la causale e a cui si applica l'aumento del costo contributivo pari allo 0,5%, dall'altro per una proroga esente da tale aumento contributivo, con obbligo di causale solo in caso di superamento dei 12 mesi complessivi e praticabile al massimo per 4 volte - il Ministero puntualizza l'elemento che differenzia le due fattispecie: la PROROGA.

La stessa si configura come semplice estensione della durata del contratto senza soluzione di continuità e lasciando inalterate tutte le condizioni, compresa la motivazione stessa che aveva originariamente dato luogo all'assunzione. Nelle altre ipotesi si è in presenza di un RINNOVO, anche nel caso in cui un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto (e in questa ipotesi, sebbene il Ministero non la richiami, va rispettata la disciplina sugli intervalli - c.d. "stop and go" - tra due contratti). La circolare ricorda gli AMBITI DI INTERVENTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA che sono circo-



scritti alla possibilità di identificare un limite diverso, anche superiore, rispetto alla durata massima di 24 mesi. Preclusa, come noto, la possibilità d'intervenire sul tema delle causali.

La contrattazione collettiva è da intendersi nazionale, territoriale o aziendale, nonché solo quella stipulata dalle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 51 del Dlgs. n. 81/2015).

Rispetto ad una diversa durata massima complessiva del contratto a tempo determinato, presente anche in diversi CCNL del nostro sistema contrattuale, il Ministero afferma che tali disposizioni contrattuali "mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo". È di tutta evidenza che, stante il principio di ultrattività del contratto collettivo scaduto, le norme contrattuali potranno essere confermate o modificate con l'accordo di rinnovo, ma fino a quel momento trovano applicazione quelle in essere.

Inoltre, qualora le parti contraenti convenissero di mantenere o inserire pro futuro tetti di durata superiori ai 24 mesi, gli stessi avranno piena validità avendo il legislatore espresso una delega e un rinvio alla contrattazione collettiva senza indicare alcuna scadenza temporale. Infatti l'art. 19, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 tuttora in vigore recita "Fatte salve le diverse disposizioni dei contratti collettivi, la durata..".

Infine, la circolare precisa che l'aumento del costo contributivo pari allo 0,5% in presenza di ciascun RINNOVO va conteggiato in maniera crescente e cumulata con l'aliquota addizionale NASpl dell'1,4%. Vale a dire primo rinnovo 1,9%, secondo rinnovo 2,4%, terzo rinnovo 2,9%, etc. (ricordiamo che questo costo contributivo crescente vale anche in presenza di una somministrazione di lavoro a termine).

Da ultimo, preme ricordare - anche se non richiamate dal Ministero - le specifiche deroghe ed esclusioni per i **LAVORATORI OCCUPATI IN ATTIVITA' STAGIONALI**.

Per attività stagionali dobbiamo intendere sia quelle espressamente definite tali dalla contrattazione collettiva (dai CCNL ma anche dal secondo livello) sia quel-

Circolare informativa n° 36— Torino, 16 novembre 2018

le elencate nel D.P.R. 1525/1963, ad oggi unico punto di riferimento a livello normativo, visto che il DM Lavoro cui il decreto legislativo 81/2015 (art. 2, comma 21) aveva anni fa attribuito appunto il compito di specificarle non è stato mai emanato.



1. NON TROVA APPLICAZIONE IL VINCOLO DELLE CAUSALI (ma semmai è solo una facoltà specificare che il motivo del contratto risiede appunto nello svolgimento di attività stagionali)
2. NON TROVA APPLICAZIONE IL LIMITE DI DURATA MASSIMA COMPLESSIVA
3. VIGE L'ESONERO DAI LIMITI QUANTITATIVI DI UTILIZZO
4. VIGE L'ESONERO dalle REGOLE sul c.d. "STOP and GO", vale a dire sulle PAUSE da rispettare tra la stipula di un CONTRATTO e quello SUCCESSIVO;
5. VIGE L'ESONERO DA CONTRIBUZIONE NASPI AGGIUNTIVA E QUINDI ANCHE DAL CONTRIBUTO INCREMENTALE DELLO 0,5% IN PRESENZA DI CIASCUN RINNOVO (in questo caso solo nel caso di occupati in attività stagionali di cui al D.P.R. 1525/1963 e non di quelle definite tali dalla contrattazione collettiva).

Inoltre, ancorché utilizzati per attività stagionali, gli OTD AGRICOLI RIMANGONO ESCLUSI DA TUTTA LA DISCIPLINA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO.

Ciò in base a quanto disposto dall'art. 29, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 81/2015 - passaggio normati-





Circolare fax/web per i soci
del Consorzio GestCooper
e per le imprese aderenti alla
Federazione delle Cooperative
Agricole ed Agroalimentari
del Piemonte

Gest Cooper
Informa

Circolare informativa n° 36— Torino, 16 novembre 2018

vo non modificato dal provvedimento in oggetto - secondo cui sono esclusi, in quanto già disciplinati da specifiche normative "i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato, così come definiti dall'art. 12, comma 2, del decreto legislativo 11 agosto 1993, n. 375".

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Ribadita la sostanziale applicazione delle regole valide per i contratti a termine anche ai rapporti di somministrazione a tempo determinato instaurati tra un'agenzia e un lavoratore, fatto salvo che per le agenzie non sono applicabili i limiti quantitativi di utilizzo, i diritti di precedenza e le pause tra la stipula di un contratto e quello successivo, il Ministero - in linea con la nostra precedente circolare - precisa che l'obbligo delle causali riguarda unicamente gli utilizzatori (non invece i somministratori).

Così come viene ribadito che per le proroghe la disciplina rimane quella prevista dalla contrattazione collettiva applicata dal somministratore.

Sotto un altro punto di vista una durata massima di 24 mesi (o del diverso limite previsto dalla contrattazione) sarà da verificare anche in merito al rapporto tra lavoratore e utilizzatore: su questo aspetto è chiaro che andranno sommati i periodi di missione svolti in regime di somministrazione presso un utilizzatore e i periodi svolti con contratto a termine con la stessa impresa a parità di mansioni e categoria legale. Una volta raggiunto tale limite complessivo, per il quale vanno naturalmente considerati anche periodi di lavoro antecedenti all'entrata in vigore del D.L. 87/2018, sarà vietato all'impresa di utilizzare quel lavoratore anche in somministrazione.

Sul tema della causale la circolare offre un importante chiarimento, laddove precisa che la sua obbligatorietà andrà considerata in presenza di una somministrazione a termine superiore a 12 mesi presso lo stesso utilizzatore (non complessivamente) o di un rinnovo della mis-

sione sempre presso il medesimo utilizzatore.

E ovviamente un rinnovo o un superamento dei 12 mesi di durata complessiva si vengono a determinare anche per il frutto della combinazione e successione di contratti a termine e somministrazioni di lavoro (il Ministero a questo proposito riporta una serie di esempi).

Rispetto infine ai nuovi limiti di utilizzo imposti dalla legge all'utilizzatore, a chi quindi impiega i lavoratori somministrati, il Ministero chiarisce che i rapporti attualmente in corso, purché sottoscritti prima del 12 agosto u.s., potranno continuare fino alla loro naturale scadenza, anche se la somma dei lavoratori con contratto a tempo determinato o somministrati a tempo determinato superi il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato (è questo il nuovo vincolo introdotto).

Un'ultima precisazione riguarda la possibilità per la contrattazione collettiva di specificare diversi limiti percentuali di utilizzo - ipotesi anche in questo caso già presente in alcuni dei nostri CCNL: per il Ministero, in analogia a quanto sopra detto rispetto alla durata massima complessiva dei rapporti a termine derogabile dai contratti, eventuali disposizioni in tal senso mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza del contratto collettivo.



Circolare fax/web per i soci
del Consorzio GestCooper
e per le imprese aderenti alla
Federazione delle Cooperative
Agricole ed Agroalimentari
del Piemonte

Gest Cooper
Informa