



Ufficio Stampa Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine

Viale del Caravaggio, 84 - 00147 Roma
Tel. 06 54936131 - Fax 06 5408282
e-mail ufficiostampa@consulentidellavoro.it
C.F.: 80148330584



Roma, 5 marzo 2018

Report riunione Tavolo Tecnico con Direzione Centrale INPS

In riferimento a quanto indicato in oggetto, si riportano di seguito le informazioni relative all'esito dell'incontro avuto tra i rappresentanti del Consiglio Nazionale ed i rappresentanti della Direzione Centrale dell'Inps in data 14 febbraio u.s., che si chiede siano trasmesse dai Consigli Provinciali anche ai propri iscritti.

1) Circolare sull'esonero contributivo legge di bilancio 2018

Come anticipato nello scorso Forum Lavoro, con il mese di marzo, sarà operativa la procedura che permetterà il conguaglio dello sgravio in epigrafe.

La bozza della circolare è al vaglio del Ministero del Lavoro e si rileva molto complessa nella gestione concreta, in quanto sono state censite ben 11 combinazioni possibili dovute al cumulo con i bonus Sud e Neet, di cui ai decreti direttoriali Anpal, n. 2 e 3 del 2 gennaio 2018.

Lo stesso esonero della legge di bilancio 2018 è suddivisibile in tre fattispecie:

- ordinaria;
- per l'apprendistato (che decorre dopo il 12 mese successivo alla conferma del rapporto di lavoro);
- per le assunzioni in alternanza scuola-lavoro.

La combinazione con i decreti Anpal, inoltre, comporta il rispetto della regola del De Minimis, o del regolamento comunitario n. 651/2014 che, a sua volta, si sdoppia a seconda se l'età dell'assunto è inferiore o superiore a 25 anni.

L'esonero contributivo di cui al comma 100 e ss. della Legge di Bilancio 2018, non necessiterà di alcun codice di autorizzazione, mentre i bonus dell'Anpal transiteranno sulla procedura Diresco, presente nel portale INPS.

Preventivamente all'assunzione sarà possibile interrogare l'utility dell'Inps, che permetterà di accertare il requisito dell'assenza di precedenti assunzioni a tempo indeterminato. L'Istituto ribadisce che il valore di tale informazione, nonostante provenga da una pubblica amministrazione, sarà puramente informativo e non certificatorio. Questo perché nonostante la ricognizione sui vari archivi, è possibile che il lavoratore abbia instaurato nella sua storia qualche rapporto di lavoro non censibile (vds. eventuali prestazioni di lavoro effettuate all'estero). Nel caso di recuperi dello sgravio la cui applicazione era stata basata sull'informazione rilasciata dall'Inps, poi rilevata errata, il quantum non sarà gravato da sanzioni civili, ma solo da interessi legali.

In ordine all'utilizzo mensile dell'esonero, sono previste novità rispetto alla gestione del precedente sgravio triennale della Legge di bilancio del 2015.

Com'è noto l'esonero in questione è pari al 50% dei contributi dovuti, nel limite



mensile di € 250,00 e, comunque, con un tetto annuo di € 3.000,00. Nel caso di superamento del limite mensile, l'eventuale eccedenza non sarebbe compensabile nei mesi successivi (fermo restando il tetto annuale di € 3.000,00). Questo perché, a detta dell'Istituto, il tenore letterale della norma "...riparametrato e applicato su base mensile." (art. 1, comma 100, Legge 205/2017), impedirebbe applicazioni estensive. Ritiene, inoltre, l'Istituto che una diversa interpretazione mal si concilierebbe con l'altra novità della portabilità dello sgravio. Per semplificare questa opportunità, infatti, nessuna rilevanza avrà quanto effettivamente conguagliato dai precedenti datori di lavoro. Un utile chiarimento è stato fatto sull'utilizzo dell'esonero per gli apprendisti e per le assunzioni in alternanza lavoro. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata ai sensi dei commi da 100 a 108 e da 113 a 115, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal comma 103.

Pertanto, anche per i giovani che abbiano effettuato percorsi di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato, va rispettata, oltre alle condizioni specificamente previste, la condizione generale consistente nell'assenza di rapporti a tempo indeterminato.

Nei casi di prosecuzione dei rapporti di apprendistato, il diritto all'esonero si matura dal momento della prosecuzione stessa e lo sgravio viene posticipato di un anno in quanto per i 12 mesi successivi già esiste un regime agevolato per il mantenimento in servizio. Quindi, nel caso di prosecuzione di un rapporto di apprendistato, la condizione ostativa di un precedente rapporto a tempo indeterminato non può essere individuata nella prosecuzione stessa: il diritto si matura alla data della prosecuzione ed è a quella data che va verificato se il soggetto abbia o meno avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato. Ovviamente, il precedente periodo di apprendistato non va computato nella valutazione della clausola ostativa.

2) Enpals e certificato di agibilità

La legge di Bilancio 2018 ha modificato (con il comma 1097) la norma relativa al rilascio del certificato di agibilità per le imprese dello spettacolo (articolo 6, del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 708 del 16 luglio 1947).

Per le imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e gli impianti sportivi, non sussiste l'obbligo della richiesta del certificato di agibilità nei confronti di alcune categorie di lavoratori dello spettacolo, qualora siano presenti i seguenti elementi obbligatori:

- i lavoratori abbiano in essere un contratto di lavoro subordinato (sia esso a tempo indeterminato o a termine);
- i lavoratori siano utilizzati nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento;



- siano versati dalle imprese i relativi contributivi previdenziali presso l'INPS;
- i lavoratori appartengano ad una delle seguenti categorie (indicate dal numero 1 al numero 14, del primo comma, dell'articolo 3):
 - artisti lirici;
 - attori di prosa, operetta, rivista, varietà ed attrazioni, cantanti di musica leggera, presentatori, disc-jockey ed animatori in strutture ricettive connesse all'attività turistica;
 - attori e generici cinematografici, attori di doppiaggio cinematografico;
 - registi e sceneggiatori teatrali e cinematografici, aiuto registi, dialoghisti ed adattatori cinetelevisivi;
 - organizzatori generali, direttori, ispettori, segretari di produzione cinematografica, cassieri, segretari di edizione;
 - direttori di scena e di doppiaggio;
 - direttori d'orchestre e sostituti;
 - concertisti e professori d'orchestra orchestrali e bandisti;
 - tersicorei, coristi, ballerini, figuranti, indossatori e tecnici addetti alle manifestazioni di moda;
 - amministratori di formazioni artistiche;
 - tecnici del montaggio, del suono, dello sviluppo e stampa;
 - operatori di ripresa cinematografica e televisiva, aiuto operatori e maestranze cinematografiche, teatrali e radio televisive;
 - arredatori, architetti, scenografi, figurinisti teatrali e cinematografici;
 - truccatori e parrucchieri.

Viceversa, le imprese hanno l'obbligo di richiedere il rilascio del certificato di agibilità per i lavoratori autonomi dello spettacolo appartenenti ad una delle categorie suindicate e che abbiano in corso un contratto di prestazione d'opera di durata superiore a 30 giorni e contrattualizzati per specifici eventi, di durata limitata nell'arco di tempo della complessiva programmazione dell'impresa, singolari e non ripetuti rispetto alle stagioni o cicli produttivi.

In alternativa, il certificato di agibilità potrà essere richiesto dai lavoratori autonomi esercenti attività musicali, salvo l'obbligo di custodia dello stesso da parte dello stesso committente.

Infine, l'obbligo della richiesta del certificato di agibilità ricorre per le imprese dell'esercizio teatrale, cinematografico e circense, per i teatri tenda, gli enti, le associazioni, le imprese del pubblico esercizio, gli alberghi, le emittenti radiotelevisive e per gli impianti sportivi ogni qualvolta sia resa una prestazione da parte dei lavoratori autonomi dello spettacolo appartenenti alle categorie suindicate (dal numero 1 al numero 14) nei locali di proprietà o di cui abbiano un diritto personale di godimento le imprese committenti.

In caso di inosservanza alle disposizioni suindicate, sono state inasprite le sanzioni rispetto al passato. L'impresa sarà soggetta ad una sanzione amministrativa pecuniaria pari a 129,00 euro, per ogni lavoratore e per ogni giornata di lavoro da ciascuno prestata (la precedente sanzione era di 25,82 euro – ex 50mila lire).



Le novità sono rilevanti, ma persistono diverse incertezze soprattutto sul fronte del lavoro autonomo, dove non si comprende soprattutto il riferimento ai rapporti superiori a trenta giorni. Al momento è aperto un tavolo di confronto fra Inps e Ministeri del lavoro e dello Sport. La tesi portata avanti dall'Istituto, fermo restando i casi previsti per i lavoratori subordinati per i quali non necessita più il certificato di agibilità, sarà che per i lavoratori autonomi occorrerà comunque il rilascio di tale certificato, indipendentemente dalla durata del contratto stesso. Nei prossimi giorni si dovrebbero sciogliere le riserve sul punto.

3) Assunzione con apprendistato di soggetti in disoccupazione o mobilità

A prevedere l'estensione della possibilità di stipula del contratto di apprendistato anche per disoccupati in Naspi e lavoratori in mobilità, è l'art. 47 comma 4 del D. Lgs. n. 81/2015: "Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione". "Per essi trovano applicazione, in deroga alle previsioni di cui all'articolo 42, comma 4, le disposizioni in materia di licenziamenti individuali, nonché, per i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, il regime contributivo agevolato di cui all'articolo 25, comma 9, della legge n. 223 del 1991, e l'incentivo di cui all'articolo 8, comma 4, della medesima legge".

La novità è importante perché la legge consente di stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante, che è un contratto destinato ai giovani fino a 29 anni, anche ai lavoratori con un'età superiore che siano disoccupati e che percepiscono l'indennità di mobilità o l'indennità di disoccupazione Naspi, ex Aspi e Mini Aspi, nonché gli ex lavoratori a progetto destinatari dell'indennità DIS-COLL. E' inoltre prevista la possibilità di essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante anche per i lavoratori che dopo la Naspi percepiscono l'assegno di disoccupazione ASDI. In sede di tavolo tecnico è stato ribadito che l'assunzione produrrà gli effetti previsti, indipendentemente dalla materiale percezione dell'indennità NASPI da parte del lavoratore. In buona sostanza, all'atto dell'instaurazione del rapporto è sufficiente che il lavoratore sia titolare del diritto a percepire l'indennità, per far scattare le condizioni per l'assunzione in apprendistato professionalizzante di soggetti over 29 anni. Si è convenuto sull'opportunità che, prima dell'assunzione, si sia comunque dato corso alla presentazione dell'istanza di NASPI da parte del presunto percettore.

Le finalità di questa particolare assunzione sono la qualificazione o la riqualificazione del lavoratore. Non basta, quindi, che il lavoratore sia percettore di Naspi o di un'altra prestazione a sostegno del reddito collegata allo stato di disoccupazione, per consentire il ricorso all'apprendistato professionalizzante senza limiti di età. E' necessario che ci sia una qualificazione del lavoratore o una sua riqualificazione. Occorre, pertanto, fare attenzione al piano formativo e, soprattutto, all'ipotesi che il lavoratore sia stato già dipendente dello stesso datore



di lavoro (interpello Ministero del Lavoro n. 8/2007). L'attribuzione di una nuova qualifica o, la riqualificazione dovuta al cambiamento/ammodernamento del processo produttivo, potrebbe comunque legittimare la costituzione di un tale rapporto. Un'ultima questione ha riguardato la possibilità di cumulare anche il beneficio per chi assume a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono della NASpI (ASpI). In tali casi, com'è noto, è dovuto un contributo mensile pari al 20% della stessa indennità (art. 24 del D.Lgs. 150/2015) residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. La tesi dell'Istituto è per il divieto di cumulo tra il regime contributivo dell'apprendistato e tale contributo, come già confermato, peraltro, nel messaggio n. 2243/17.

4) Inquadramento cassa e scuole edili

Con circolare n. 29/12/2017, n. 193, della Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti, l'INPS ha trasferito l'inquadramento previdenziale delle scuole edili dal settore terziario alle attività ausiliarie dell'edilizia, cui corrisponde il codice statistico contributivo 11305 e codice Ateco2007 94.11.00:

È stato ribadito che tale trasferimento d'inquadramento non incide sull'applicazione del CCNL aziendale che, pertanto, rimane nel settore terziario per quelle scuole edili che non si erano uniformate al CCNL dell'edilizia.

5) Versamento a previdenza complementare del TFR maturato dopo il 2007

Con risposta a quesito nel 2014 la Covip ha sostenuto che nulla osta a che il lavoratore scelga di versare alla previdenza complementare tutto il TFR maturato dopo il 2007, previo accordo con l'azienda.

Esprimeva, però, una riserva nel caso il predetto TFR non fosse nella disponibilità del datore di lavoro, ma versato al Fondo di tesoreria gestito dall'INPS in caso di l'azienda che occupa più di 50 dipendenti.

L'Inps ha espresso parere negativo al quesito, nella considerazione che la legge che ha istituito il Fondo di tesoreria (Legge 27 dicembre 2006, n. 296, articolo 1, commi 755 e seguenti), non prevede altra motivazione allo smobilizzo del TFR, rispetto alla liquidazione per cessazione del rapporto di lavoro o all'anticipazione dello stesso nei casi previsti dall'art. 2120 c.c.

6) Subdeleghe dei Consulenti del lavoro

Si conferma che è operativo il controllo dell'Inps, con verifica dell'Unilav o Uniemens, sulla effettiva instaurazione di un rapporto di dipendenza per i soggetti che sono stati subdelegati alle attività di intermediario con l'Istituto dai consulenti



del lavoro. L'instaurazione del rapporto di lavoro subordinato tra il consulente e il proprio collaboratore, per l'effettuazione delle attività esecutive è previsto, com'è noto, dall'ultimo comma dell'art. 2 della Legge n. 12/1979.

Il predetto controllo verrà esteso dall'Inps anche per i subdelegati dipendenti delle associazioni di categoria.

In ordine all'utilizzo delle subdeleghe l'Inps, inoltre, si è impegnato a superare l'evidente anomalia tecnica che, ad oggi, impedisce al consulente titolare dello studio di poter verificare le attività poste in essere per suo conto dal subdelegato nel portale dell'Istituto.

7) Società sportive dilettantistiche

Dal 1° gennaio 2018, per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 1, commi da 353 a 360, della legge n. 205/2017, è possibile lo svolgimento di attività sportive dilettantistiche con scopo di lucro, mediante costituzione di una società in una delle forme previste dal Titolo V del Libro V, c.c.

8) Collaborazioni coordinate e continuative

La Legge di Bilancio 2018 all'art. 1, comma 358 ha previsto che «le prestazioni di cui all'articolo 2, comma 2, lettera d), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, individuate dal C.O.N.I. ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera a), del decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242, costituiscono oggetto di contratti di collaborazione coordinata e continuativa». Alle società in questione non si applicheranno, quindi, i divieti di cui al comma 1 del D.Lgs. n. 81/2015 in tema di collaborazioni coordinate continuative. Il quadro pertanto, risulta essere:

- solo i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati da associazioni e società sportive dilettantistiche non lucrative riconosciute dal CONI costituiscono redditi diversi ai sensi dell'art. 67, comma 1, lett. m), del T.U.I.R. quindi non tassabili fino al limite di 7.500 (dal 1° gennaio 2018, elevato a 10.000 euro);
- i compensi derivanti dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa stipulati dalle società sportive dilettantistiche lucrative riconosciute dal CONI costituiscono invece redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 50 del citato T.U.I.R.

Ai fini previdenziali, i lavoratori coordinati e continuativi delle società sportive dilettantistiche con scopo di lucro vanno iscritti, al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo istituito presso l'INPS (ex ENPALS).

Per i primi cinque anni dalla data di entrata in vigore della Legge di Bilancio 2018, la contribuzione al predetto fondo pensioni sarà dovuta nei limiti del 50% del compenso spettante al collaboratore.

Per quanto attiene, invece, alle società sportive dilettantistiche riconosciute dal CONI non lucrative si ricorda che l'art. 67, lett. m), del T.U.I.R. stabilisce che sono



redditi diversi se stanziati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche:

- le indennità di trasferta,
- i rimborsi forfetari di spesa, i premi, e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filo- drammatiche che perseguono finalità dilettantistiche;
- i compensi erogati da parte del CONI, dalle federazioni sportive nazionali, dall'Unione nazionale per l'incremento delle razze equine (Unire), dagli enti di promozione sportiva;
- i compensi da qualunque organismo, comunque denominato, che persegua finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto (quindi, anche dalle associazioni sportive dilettantistiche).

Tali redditi diversi, ai sensi di quanto previsto dall'art. 69, comma 2, del T.U.I.R., non concorrono a formare il reddito per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a 10.000 euro.

Proprio in riferimento alle novità relative alle SSD non lucrative, permangono dei dubbi circa i risvolti previdenziali del nuovo quadro normativo.

In buona sostanza, il riferimento alle Collaborazioni coordinate e continuative di cui al comma 2 del D.Lgs. 81/2015, pone il dubbio sul trattamento previdenziale dei redditi corrisposti. Mentre dal punto di vista fiscale la qualificazione come redditi diversi, ne esclude l'imponibilità fino alla soglia di €. 10.000,00, ci si interroga se la stessa esenzione è da estendere anche alla contribuzione previdenziale.

Anche in questo caso il predetto tavolo congiunto INPS, Ministero del Lavoro e dello Sport, dovrà sciogliere questa riserva, fermo restando che la tesi dell'Istituto per il momento conferma l'esenzione previdenziale dei redditi qualificati come diversi ai sensi dell'art. 67 cit..