Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

DOCUMENTO

Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC

Roma, 13/6/2019

	Proposte dei Commercialisti: casistiche e problematiche emerse	Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC
Incentivo Occupazione Mezzogiorno Decreto direttoriale n. 178/2019	L'Articolo 2, del decreto direttoriale n. 178/2019 in materia di incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato nel "mezzogiorno" prevede, al comma 3, tra le condizioni di accesso al beneficio che: "Fatto salvo quanto previsto dal successivo articolo 4, comma 3, i soggetti di cui al comma 2 non devono aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro". In proposito, **si chiede se sia soddisfatto il requisito dell'assenza di un rapporto di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata qualora, nel suddetto arco temporale, il datore di lavoro richiedente l'agevolazione abbia utilizzato il medesimo lavoratore (per il quale si intende chiedere l'agevolazione) tramite agenzia di somministrazione**.	Considerata la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo compiuta con il D.lgs n. 150/2015, lo sgravio non spetta neppure nelle ipotesi in cui nei sei mesi precedenti il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro somministrato.
Incentivo Occupazione Mezzogiorno Decreto direttoriale n. 178/2019	L'Articolo 2, del decreto direttoriale n. 178/2019 in materia di incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato nel "mezzogiorno", al comma 2, individua i soggetti agevolabili, tra cui: i "lavoratori con 35 anni di età e oltre, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 17 ottobre 2017". Ai fini della verifica della sussistenza del requisito dell'assenza di un impiego regolarmente retribuito nei sei mesi precedenti, si chiede se in ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, il semestre temporale di riferimento si debba calcolare a ritroso dal momento della trasformazione piuttosto che	Nel caso delle trasformazioni il requisito di "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi" deve essere valutato alla data della trasformazione. Pertanto, nel caso descritto, in considerazione del fatto che, alla data della trasformazione, il rapporto di lavoro che viene trasformato ha avuto una durata di 5 mesi, il lavoratore può considerarsi privo di impiego regolarmente retribuito.

	dal giorno dell'assunzione con contratto a termine. Esempio: Il lavoratore Tizio termina un rapporto regolarmente retribuito il 31 gennaio con il datore di lavoro Caio. Successivamente, Tizio viene assunto dal datore di lavoro Sempronio il 1 aprile con contratto a tempo determinato di durata di 5 mesi (scadenza 31 agosto). Il 30 agosto il datore di lavoro Sempronio decide di trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'intento di beneficiare dell'incentivo occupazione mezzogiorno. **Fermi restando gli ulteriori requisiti previsti dalla norma, sarebbe possibile affermare che il lavoratore Tizio, al momento della trasformazione sia privo di un impiego regolarmente retribuito e pertanto per la sua assunzione Sempronio possa beneficiare dell'incentivo occupazione mezzogiorno?**	
Gestione EX Enpals Certificato agibilità art. 6 del DLCPS 708/1947	L'iscrizione alla gestione commercianti è preclusa agli artisti ai sensi della legge n. 662/1996, art. 1, comma 202: *"A decorrere dal 1° gennaio 1997 l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti di cui alla legge 22 luglio 1966, n. 613, e successive modificazioni ed integrazioni, è estesa ai soggetti che esercitino in qualità di lavoratori autonomi le attività di cui all'articolo 49, comma 1, lettera d) , della legge 9 marzo 1989, n. 88, con esclusione dei professionisti ed artisti."* Ciò premesso, con riferimento ad una società a responsabilità limitata che svolge come attività principale "consulenza musicale" e "offerta di propri musicisti" ed "attivita' di supporto alle rappresentazioni artistiche quali concerti musicali", si intende conoscere il regime di assicurazione sociale del socio, che al contempo rivesta anche il ruolo di	

	amministratore unico, nel caso in cui personalmente si esibisca quale musicista in rappresentazioni artistiche e concerti organizzati dalla propria società. **In tal caso può dirsi confermata l'esclusione dalla gestione commercianti del socio?**	Il socio è comunque tenuto all'iscrizione alla gestione commercianti in quanto l'attività di consulenza musicale e di supporto non ha natura artistica, sempre che la stessa risulti prevalente rispetto all'attività resa personalmente come musicista.
	Il socio è tenuto alla richiesta di certificato di agibilità e al versamento della contribuzione minima ex Enpals?	In attesa di approfondimento
	Ad ogni modo, qualora il socio percepisca un compenso per l'attività di amministratore unico, potrebbe essere ammesso al regime di esenzione dalla contribuzione qualora si esibisca soltanto occasionalmente e gratuitamente?	La società è obbligata al versamento della contribuzione presso la GS con obbligo di rivalsa per la quota a carico dell'amministratore Unico" a prescindere dal fatto che lo stesso venga chiamato a esibirsi solo saltuariamente, poiché la contribuzione deriva dall'attività di amministratore e non da quella di collaboratore occasionale o meno. Sulla base delle norme che regolano l'assicurazione dei lavoratori dello spettacolo (cfr. D.Lgs.C.P.S. n. 708/1947 e D.P.R. n. 1420/1971), l'assoggettamento a contribuzione presuppone l'esistenza fra le parti (committente/ datore di lavoro e artista) di un rapporto di lavoro, sia esso di

		natura subordinata ovvero autonoma, distinzione che, come noto, per le categorie di lavoratori dello spettacolo non comporta alcuna differenza ai fini dell'obbligo assicurativo. Pertanto, il socio che al contempo rivesta anche il ruolo di amministratore unico di una società a responsabilità limitata e si esibisca per conto della società che rappresenta non ha obbligo assicurativo nei confronti del fondo pensioni lavoratori dello spettacolo non potendosi ritenere presente un datore di lavoro (nel caso di specie, infatti, la figura del datore di lavoro coincide con quella del lavoratore) a prescindere dalla circostanza che lo faccia gratuitamente. Diversamente, se a titolo personale quel soggetto (che al contempo rivesta la carica di amministratore unico della società Alfa) presti la sua attività esibendosi per conto di un diverso datore di lavoro/committente (es. società Beta), quest'ultima prestazione artistica, anche se svolta gratuitamente, comporta obbligo contributivo al fondo pensioni lavoratori dello spettacolo da assolvere sul minimale di retribuzione previsto ai fini contributivi. In tali casi il regime di esenzione dall'obbligo contributivo al f.p.l.s. può sussistere solo qualora ricorrano i presupposti (oggettivi e soggettivi) di cui all'art. 1, comma 188, L. n. 296/2006 (cfr. circ. ex Enpals n. 2/2008).
Art. 44, comma 5, d. lgs. n. 81/2015	Il comma 5, art. 44, d.lgs. n. 81/2015, consente specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato stagionale: "Per i datori di lavoro che svolgono la propria attivita' in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente piu'	L'articolo 44, co, 1, d.lgs 81/2015 dispone che possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 ed i 29 anni,

	rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalita' di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. La previsione di cui al primo periodo trova applicazione altresi' nell'ambito delle attivita' in cicli stagionali che si svolgono nel settore del cinema e dell'audiovisivo” Il CCNL “Pubblici esercizi” vigente, prevede all’art. 74 “Apprendistato in cicli stagionali”: 1) Fermo restando il limite massimo di durata previsto dal presente contratto, ai sensi e per gli effetti dell’art. 44, comma 5 del D.Lgs. n. 81 del 2015, è consentito articolare lo svolgimento dell’apprendistato in più stagioni attraverso più rapporti a tempo determinato, l’ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro quarantotto mesi consecutivi di calendario dalla data di prima assunzione. 2) L’apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati. 3) Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra. In proposito si chiede se sia possibile l’assunzione con apprendistato stagionale a termine, per completare il percorso formativo, nell’ipotesi in cui l’apprendista, tra un ciclo stagionale e quello successivo (comunque entro i 48 mesi dalla prima assunzione) abbia compiuto il trentesimo anno di età. Il datore di lavoro stagionale che ha avviato il percorso formativo con contratto di apprendistato a termine, prima che il lavoratore abbia compiuto il trentesimo anno di età, può continuare ad assumerlo con contratto di apprendistato stagionale per il completamento dei cicli formativi dopo il superamento dei trent’anni?	E’ altresì possibile stipulare il contratto anche con giovani di 17 anni di età, qualora siano in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005. Per espressa previsione del successivo art. 47, co. 4, d. lgs. n. 81/2015, tali limiti di età possono essere derogati nel caso di assunzione in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione, finalizzata alla qualificazione o riqualificazione professionale dei soggetti interessati. Il d.lgs. n. 81/2015 non contiene altre fattispecie di deroga alla disciplina dei limiti di età all’assunzione in apprendistato professionalizzante. Tanto premesso, l’assunzione in apprendistato professionalizzante ex art. 44, comma 5, d. lgs. n. 81/2015, di un lavoratore che abbia compiuto il trentesimo anno di età, ancorché tale assunzione si inserisca in un percorso formativo per cicli stagionali già avviato attraverso uno o più contratti a termine stipulati con il medesimo lavoratore - non sembra in linea con le disposizioni normative sopra richiamate, rispetto alle quali la contrattazione collettiva non ha alcuna potestà modificativa e/o integrativa.

Aspettativa cariche elettive lavoratore apprendista. Proroga e sospensione. (Art. 44, d. lgs. 81/2015) Oneri previdenziali a carico dell'ente territoriale durante il periodo del mandato (**Messaggio 8 giugno 2016, n.2562**)	**Si chiede:** 1) un'interpretazione circa il reale termine di scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante, di cui all'art. 44, d. lgs. 81/2015, e del periodo di Apprendistato di "qualificazione o riqualificazione professionale" di cui all'art. 47, co. 4, d. lgs. 81/2015, in presenza di sospensione del medesimo conseguente alla collocazione in aspettativa non retribuita del lavoratore apprendista chiamato a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni degli enti locali, ai sensi degli artt. 77, 79-81, d. lgs. n. 267/2000. In altri termini, si chiede se, anche in assenza di specifiche previsioni di contratto collettivo, la collocazione in aspettativa determini o meno una proroga del periodo di apprendistato. 2) Per i periodi di aspettativa non retribuita per l'espletamento delle cariche elettive dei dipendenti pubblici a livello locale (Sindaco, Consigliere Provinciale, Assessore Provinciale, Consigliere Comunale, Assessore Comunale, etc.) non è prevista la copertura figurativa ma il versamento di contribuzione effettiva in base alle leggi 12 dicembre 1966 n. 1078, 27 dicembre 1985 n.816, 3 agosto 1999 n.265 ed, infine, dal D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267 e successive modifiche. Quali sono i criteri di determinazione	Quesito 1) Il combinato disposto tra l'art. 31 legge n. 300/70 e l'art. 81 d. lgs. n. 267/2000 consente di ritenere che il collocamento in aspettativa del lavoratore subordinato, chiamato a ricoprire cariche pubbliche nelle amministrazioni degli enti locali, configuri in capo al richiedente un vero e proprio diritto potestativo alla sospensione dell'obbligazione lavorativa per il tempo del mandato ed a veder conservato il proprio posto di lavoro (Cass., 2 agosto 2011, n. 16865). Tale diritto è fondato sul riconoscimento – da parte dell'Ordinamento – della prevalenza del diritto a svolgere il mandato elettorale sull'interesse del datore di lavoro a ricevere la prestazione.

	della contribuzione ai quali l'amministrazione pubblica si deve attenere per la quantificazione e il versamento dei contributi presso l'Inps in favore del dipendente? * * * A) A parere dell'istante, nei casi come quello prospettato, dovrebbe ammettersi la sospensione del periodo di apprendistato con conseguente proroga dello stesso, per consentire l'effettivo completamento del percorso di apprendistato e qualificazione, nel rispetto del principio di effettività già sancito da Cass. 28 settembre 2010, n. 20357, secondo cui la disciplina dell'apprendistato implica che il lavoro e l'insegnamento devono essere effettivi. Tale principio, d'altronde, è tuttora rinvenibile nel rinnovato contesto normativo. Secondo quanto previsto dall'art. 42, co. 5, d. lgs. 81/2015, infatti, la disciplina del contratto di apprendistato è rimessa ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto di specifici principi tra cui: la "possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, di durata superiore a trenta giorni". L'ipotesi di collocazione in aspettativa, a parere dell'interpellante, dovrebbe essere equiparata alle cause di sospensione involontaria del lavoro, pur in assenza	Di conseguenza, anche nell'ipotesi di concreto esercizio del diritto all'aspettativa da parte di lavoratore assunto con contratto di apprendistato si determina la sospensione dell'obbligazione lavorativa, alla stregua di quanto avviene per la generalità dei lavoratori assunti con ordinario contratto di lavoro subordinato. Ciò nel rispetto dell'art. 51, terzo comma, Cost. che esprime l'interesse costituzionale alla possibilità che tutti i cittadini concorrano alle cariche elettive, in posizione di eguaglianza (Corte Cost. n. 109/2013). Si fa in ogni caso riserva di sottoporre la presente questione al competente MLPS, in ordine, in particolare, alla possibilità di prolungamento del periodo di apprendistato per un periodo pari alla durata dell'aspettativa, tenuto anche conto che la fattispecie in argomento non appare immediatamente riconducibile alla disposizione di cui all'art. 42, comma 5, lett. g), d. lgs. n. 81/2015. Quesito 2) L'art. 86 del d lgs. n. 267/2000 e s.m.i. dispone che siano le amministrazioni locali a farsi carico degli oneri previdenziali, assistenziali ed assicurativi, dandone comunicazione ai datori di lavoro, per i lavoratori chiamati alle cariche elettive ivi indicate. Le modalità operative, riferite alla fattispecie in trattazione, sono contenute nella circolare n. 133/2012. In caso di apprendista eletto ad una delle cariche indicate nel menzionato art. 86, la contribuzione IVS, a copertura del periodo di espletamento del mandato, viene determinata su base annua, applicando alla retribuzione di riferimento – determinata sulla scorta

	di specifiche pattuizioni collettive, in considerazione della chiara ispirazione costituzionale del diritto all'aspettativa garantito dagli artt. 77, 79-81, d. lgs. n. 267/2000. Il riferimento è all'art. 51, terzo comma, Cost., che attribuisce a chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Trattasi di una garanzia strumentale all'attuazione del precetto contenuto nel primo comma, consistente nell'affermazione del diritto di chi è chiamato ad esercitare funzioni pubbliche elettive di disporre del tempo necessario per l'adempimento dei compiti inerenti al mandato e del diritto di mantenere il posto di lavoro. B) Si sostiene che per tutta la durata dell'aspettativa non retribuita concomitante con il periodo del mandato, l'amministrazione pubblica (eventualmente a questo obbligata) debba calcolare la contribuzione figurativa nella misura pari all'aliquota di computo del 33 per cento del valore retributivo in essere al momento della richiesta di aspettativa.	della indicazioni fornite al par. 2 della predetta circolare n. 133/2012 – l'aliquota contributiva IVS vigente nel FPLD. Le amministrazioni locali interessate determineranno quindi la misura di tale contribuzione avvalendosi dell'aliquota contributiva pari al 33% (comprensiva del 9.19% a carico del lavoratore) della retribuzione imponibile. In tali fattispecie non trova infatti applicazione il regime contributivo agevolato di cui all'art. 1, comma 773, legge n. 296/2006, previsto per i rapporti di apprendistato, rispetto al quale è previsto che i relativi oneri scaturenti da tale regime agevolato siano posti a carico della GIAS (art. 37, comma 3, lett. d, legge n. 88/89). Infatti, il regime contributo agevolato è connesso allo svolgimento dell'attività lavorativa/formativa svolta durante il rapporto di apprendistato che, tuttavia, durante il periodo di aspettativa resta sospesa.

COMUNICAZIONI DELL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE