



NEWSLETTER

Maggio
Maggio

2019

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.it e-mail: info@apiverona.net

SOMMARIO

Circolari

Incentivo Occupazione NEET 2019.....	3
Malattia - assenza alla visita medica di controllo.....	5
Malattia – Novità flusso Uniemens.....	6
Pensione - QUOTA 100.....	7
Novità – Congedo per il figlio disabile.....	9

News

Allattamento e pausa pranzo.....	10
Novità in materia di CIGS.....	10
Mancata proroga del bonus Baby-sitting.....	11

Approfondimento

Regime contributivo apprendistato.....	12
Istruzioni autoliquidazione 2018/2019.....	14
Certificazione di malattia per i lavoratori aventi diritto alla specifica tutela previdenziale che soggiornano temporaneamente in un Paese estero.....	20

INCENTIVO OCCUPAZIONE NEET 2019

Il decreto direttoriale Anpal 581/2018 ha prorogato per il 2019 l'incentivo per l'assunzione di giovani aderenti al Programma "Garanzia Giovani". L'incentivo spetta per le **assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2019**, nei limiti delle risorse specificamente stanziare ed è cumulabile, per la parte residua dei contributi datoriali, con l'esonero contributivo all'occupazione giovanile stabile, previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017.

Con la circolare n. 54/2019, l'Inps ha fornito le indicazioni operative per la fruizione dell'incentivo.

Rapporti incentivati

L'incentivo può essere riconosciuto per:

- le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- i rapporti di apprendistato professionalizzante;
- i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro,
- sia a tempo pieno che a tempo parziale.

Il beneficio è escluso:

- nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro domestico o intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale;
- per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto, anche se sia stato riconosciuto per un'assunzione effettuata nel corso del 2018.

Incentivo

L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un **importo massimo di 8.060 euro all'anno**, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale è, pertanto, pari a 671,66 euro (€ 8.060/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (€ 671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. In ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

L'agevolazione è fruibile a partire dalla data di assunzione ed entro il 28 febbraio 2021. Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio. Tuttavia, anche nella suddetta ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2021. Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e che l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2021.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

- rispetto delle condizioni previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006:
 - adempimento degli obblighi contributivi;
 - osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
 - rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015.

Aiuti di Stato

L'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) 1407/2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108, T.fue, o, in alternativa, oltre tali limiti, alle condizioni previste dall'articolo 7, D.D. 3/2018, di seguito riepilogate:

- l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- per i lavoratori di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta al requisito dell'incremento occupazionale, venga rispettato uno dei seguenti requisiti:
- il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- il lavoratore non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- il lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il lavoratore sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%.

Con riferimento al singolo rapporto di lavoro, la scelta di uno dei 2 regimi applicabili in materia di aiuti di Stato esclude l'operatività dell'altro, in quanto tra loro alternativi.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, fatta eccezione per l'incentivo previsto dall'articolo 1, comma 100, L. 205/2017.

Nell'ipotesi di cumulo tra l'esonero contributivo previsto dalla Legge di Bilancio 2018 e l'incentivo Occupazione Neet la soglia massima annuale di esonero della contribuzione datoriale per quest'ultimo incentivo è pari a 5.060 euro, per un ammontare massimo, riparametrato su base mensile, pari a 421,66 euro (€ 5.060/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, per un importo massimo di 13,60 euro (€ 421,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Procedimento di ammissione

Il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "NEET", disponibile all'interno dell'applicazione "Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)", sul sito internet www.inps.it - una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

L'Inps, effettuate le verifiche opportune, calcola l'importo dell'incentivo spettante, verifica se sussiste la copertura finanziaria per l'incentivo richiesto e informa che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Nelle ipotesi di accoglimento dell'istanza, il datore di lavoro, entro 10 giorni di calendario, ha l'onere di comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore, pena l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità di presentare successivamente un'altra domanda. Non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati

diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

L'importo massimo dell'incentivo riconoscibile per ogni rapporto di lavoro, parametrato alla contribuzione datoriale effettivamente dovuta, non può superare l'ammontare di 671,66 euro mensili; nell'ipotesi di cumulo con l'esonero introdotto dalla Legge di bilancio 2018, l'importo massimo di 671,66 euro è comprensivo anche del beneficio riconosciuto a tale titolo, pari a massimo 250 euro su base mensile.

Per i rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto (compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno) il beneficio fruibile non può superare il tetto massimo già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse, il soggetto interessato potrà fruire dell'importo spettante in 12 quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro e fatta eccezione per l'ipotesi di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo di durata inferiore a 12 mesi. La fruizione del beneficio avviene mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG), avendo cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.

MALATTIA - ASSENZA ALLA VISITA MEDICA DI CONTROLLO

Nei casi di assenza a visita di controllo domiciliare, disposta sia d'ufficio che su richiesta datoriale, il lavoratore del settore privato non avente diritto alla tutela previdenziale della malattia da parte dell'Inps è tenuto a presentare o a trasmettere la documentazione giustificativa nei soli casi in cui questa presenti caratteri prettamente sanitari.

L'Istituto, non erogando alcuna prestazione previdenziale a tutela della malattia, può solo esprimere un parere medico-legale sulla giustificabilità dell'assenza in occasione dell'accertamento disposto.

Viene quindi rimessa al datore di lavoro la valutazione finale di competenza sulla giustificazione dell'assenza, sia per motivi sanitari (su cui, si rammenta, l'Inps esprime solo un parere) che, a maggior ragione, per ogni altro genere di motivi.

A fronte della documentazione prodotta dal lavoratore, l'Ufficio medico-legale della Struttura dell'Istituto territorialmente competente provvede ad annotare le proprie valutazioni nell'apposito modello cartaceo, "Visita medica di controllo ambulatoriale", da consegnare o trasmettere direttamente al lavoratore. Il lavoratore, in seguito, è tenuto a consegnare copia di tale modello al proprio datore di lavoro affinché questi, come detto, adotti le decisioni di sua esclusiva competenza.

Ciò premesso, con il messaggio n. 1270/2019 l'Inps ha diffuso chiarimenti sulla comunicazione delle valutazioni medico-legali sulla documentazione presentata dal lavoratore a seguito di assenza alla visita medica di controllo di lavoratori del settore privato non indennizzati dall'Istituto. In particolare, è stata rilasciata una specifica funzionalità finalizzata a fornire on line e direttamente al datore di lavoro l'esito delle valutazioni sulla documentazione sanitaria giustificativa dell'assenza alla visita di controllo, esonerando così il lavoratore dall'onere di consegna.

I datori di lavoro del settore privato che, in fase di richiesta di visita medica per i dipendenti non aventi diritto all'indennità di malattia erogata dall'Inps, chieda la disamina degli atti giustificativi ha a disposizione questa funzionalità, accedendo al portale Inps con il proprio Pin dispositivo, all'interno del servizio "Richiesta di visite mediche di controllo".

MALATTIA – NOVITÀ FLUSSO UNIEMENS

Con il messaggio n. 1475/2019, l’Inps ha disposto il rinvio ai periodi di competenza del mese di maggio 2019 dell’avvio dell’operatività delle nuove modalità di compilazione del flusso UniEmens, mediante la valorizzazione del nuovo elemento <TipoRetrMal> inserito nella sezione “DenunciaIndividuale”, la cui istituzione era stata comunicata con il messaggio n. 803/2019 e voluto allo scopo di migliorare gli strumenti di controllo finalizzati all’osservanza delle norme di legislazione sociale e, in particolar modo, di favorire l’univoca individuazione dei soggetti aventi diritto alla prestazione previdenziale in assenza di un trattamento economico a carico del datore di lavoro, nonché la corretta applicazione dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, distinguendo il tipo di trattamento retributivo che il datore di lavoro garantisce al lavoratore nei casi di assenza per malattia.

Nuove precisazioni

La questione riguarda i lavoratori per i quali sia applicabile, sulla base del quadro normativo vigente, l’assicurazione economica di malattia.

Ad esempio, quindi, l’elemento <TipoRetrMal> non deve essere compilato nelle denunce relative ai lavoratori con qualifica dirigenziale e ai lavoratori con qualifica impiegatizia del settore industria. Fa eccezione il caso degli impiegati amministrativi dipendenti, a tempo determinato o indeterminato, dalle imprese di spettacolo (ad esempio imprese televisive, imprese della produzione cinematografica, del doppiaggio e dello sviluppo e stampa, etc.), ai quali, sulla base della normativa vigente, spetta l’assicurazione economica di malattia, ancorché il datore di lavoro sia inquadrato nel settore “industria”; per tali lavoratori il nuovo elemento <TipoRetrMal> deve essere compilato.

Inoltre, l’elemento <TipoRetrMal> serve a evidenziare soltanto l’obbligo o meno assunto contrattualmente dal datore di lavoro e non le singole vicende relative all’evento malattia. Pertanto, tale elemento deve essere compilato ricorrentemente in tutti i flussi UniEmens di ciascuna mensilità, a prescindere dal verificarsi o meno dell’evento di malattia e dall’effettiva presenza o meno del lavoratore nel periodo denunciato. Ai fini della individuazione del codice (“0”, “1” o “2”) da utilizzare occorre riferirsi alle previsioni di cui al contratto o accordo collettivo di lavoro ovvero, se di miglior favore, del contratto individuale. Quindi, ad esempio, se il contratto o l’accordo preveda il diritto all’integrazione da parte del datore di lavoro, il codice da utilizzare sarà sempre “1”, a prescindere dalla circostanza che effettivamente detta integrazione per qualsivoglia ragione, nel periodo di riferimento del flusso UniEmens, non venga effettivamente corrisposta al lavoratore o venga erogata in diversa misura (ad esempio, per superamento del numero dei giorni in cui l’integrazione è contrattualmente riconosciuta).

È precisato anche che la compilazione dell’elemento <TipoRetrMal>, a decorrere dai periodi di competenza maggio 2019, è obbligatoria per tutte le aziende DM, comprese, perciò, quelle che impiegano lavoratori iscritti a fondi diversi dal Fondo pensioni lavoratori dipendenti (ad esempio, Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo, Fondo volo, etc.), in presenza, ovviamente, dei presupposti sopra accennati (impiego di lavoratori per i quali le norme vigenti prevedano, in astratto, l’assicurazione economica di malattia). Inoltre l’elemento, essendo connesso unicamente ai profili attinenti alla regolamentazione contrattuale del rapporto di lavoro, è collocato nella sezione denuncia individuale del tracciato UniEmens e non nelle sezioni specifiche dei Fondi speciali.

Infine, la corresponsione durante la malattia della normale retribuzione comporta che ai lavoratori la tutela economica previdenziale della malattia non possa essere in concreto riconosciuta. Infatti, considerata la natura compensativa della perdita di guadagno della prestazione di malattia, la tutela viene garantita, in caso di evento morboso, ai soli lavoratori che risultino essere destinatari delle norme vigenti in materia di assicurazione economica di malattia e che non percepiscano la normale retribuzione in forza del contratto collettivo di riferimento (o individuale se di miglior favore). Pertanto, non è possibile per il datore di lavoro recuperare il trattamento economico erogato, in caso di malattia, al lavoratore in virtù dell’adempimento di un obbligo contrattuale. In tali casi, l’eventuale conguaglio operato dall’azienda è effettuato non a titolo di anticipazione dell’indennità a carico dell’Inps e, come tale, è da ritenersi indebito. Da un punto di vista procedurale, per tali lavoratori il codice da valorizzare

nell'elemento <TipoRetrMal> sarà sempre "2", a prescindere dal verificarsi o meno dell'evento e dalla circostanza che effettivamente l'erogazione della retribuzione, per qualsivoglia ragione, nel periodo di riferimento del flusso UniEmens, non sia effettivamente corrisposta al lavoratore o venga erogata in diversa misura (ad esempio, per superamento del limite dei giorni in cui il trattamento retributivo è contrattualmente riconosciuto).

PENSIONE - QUOTA 100

Il D.L. 4/2019, al Capo II, ha innovato in modo sostanziale il panorama degli accessi a pensione, pur non abrogando la c.d. riforma Monti-Fornero, introducendo, tra l'altro, un nuovo accesso sperimentale a pensione, vale a dire la pensione anticipata in quota 100. Tutti gli interventi del decreto si propongono di avvicinare l'obiettivo del pensionamento ai lavoratori.

La pensione anticipata in quota 100

Il D.L. 4/2019 ha previsto per tutti gli assicurati Inps una nuova forma temporanea di accesso a pensione, maturabile nel solo triennio 2019-2021. Chi ne maturerà i requisiti potrà aderirvi e accedervi anche dopo il 2021, a condizione che residuino risorse.

Due sono i requisiti previsti, anagrafico (età minima di 62 anni) e contributivo (38 anni almeno):

- il requisito anagrafico non è sottoposto agli adeguamenti a speranza di vita;
- occorre aver maturato almeno 35 anni di contribuzione effettiva.

In riferimento al nuovo cumulo gratuito (gli assicurati iscritti a 2 o più Gestioni Inps possono ricorrere gratuitamente al cumulo, con esclusione delle casse privatizzate per professionisti iscritti ad albo), la quota 100 consente un cumulo infragestione: attivando il cumulo tutti i contributi cronologicamente non sovrapposti, saranno computati al diritto pensionistico, ma ogni gestione liquiderà la propria quota di competenza.

La pensione in quota 100 reintroduce il regime delle c.d. finestre, vale a dire periodi di attesa privi di assegno pensionistico di diversa durata: i lavoratori che maturino la pensione in quota 100 dal 1° gennaio 2019 attenderanno 3 mesi, mentre i lavoratori del pubblico impiego che maturino i requisiti dal 30 gennaio 2019 attenderanno 6 mesi prima della percezione della pensione in quota 100.

La riforma prevede anche 2 finestre di attesa generalizzata, in base alle quali i lavoratori privati che avevano raggiunto i requisiti entro il 2018 potevano accedere alla pensione in quota 100 a partire dallo scorso 1° aprile, mentre i lavoratori del pubblico impiego che avevano raggiunto i requisiti entro il 29 gennaio 2019 accederanno alla pensione dal 1° agosto 2019.

Non è chiaro se la maturazione del diritto alla pensione anticipata in quota 100 provocherà automaticamente la decadenza dalla fruizione della NASpI.

Il divieto di cumulo reddituale

Il percettore di una pensione in quota 100, a partire dalla sua decorrenza (dunque dopo la maturazione del requisito e l'esaurimento della finestra trimestrale o semestrale), non potrà percepire nessuna cifra se afferente a redditi di lavoro dipendente e assimilati, nonché redditi di lavoro autonomo.

Una parziale cumulabilità è prevista con i redditi prodotti per attività di lavoro autonomo occasionale, compatibili fino a 5.000 euro lordi per ogni anno d'imposta, considerando tutti i committenti.

Il divieto si limita al periodo compreso tra la decorrenza della pensione (dopo la finestra di 3 o 6 mesi) fino al compimento del requisito anagrafico della pensione di vecchiaia.

L'Inps, con la circolare n. 11/2019, ha specificato che:

- il divieto di cumulo scatta nel caso di percezione di "*redditi derivanti da qualsiasi attività lavorativa svolta, anche all'estero*" (inclusi i Paesi non convenzionati in materia fiscale e/o di sicurezza sociale con l'Italia). L'Inps include tra i redditi incumulabili anche quelli che sarebbero legittimamente percepibili (ad esempio quelli di capitale o d'impresa percepiti da un socio lavoratore con diritto agli utili, che, anche se non sono riferiti alle 3 categorie reddituali elencate

dalla norma, hanno tuttavia un legame con l'apporto del proprio lavoro), rischiando così di azionare il divieto di cumulo;

- la violazione del divieto di cumulo provoca la restituzione di tutele mensilità di pensione afferenti l'anno d'imposta in cui si è verificato il cumulo, salvo poi percepire nuovamente la pensione dall'anno dopo, a condizione che si rispetti per l'intero anno il divieto.

ensione	Anni di età	Contributi	Entro il	Finestra
Quota 100	62	38	2021	3 mesi (privato) 6 mesi (pubblico)
Opzione Donna	58 (dipendenti) 59 (autonome)	35	2018	12 mesi (dipendenti) 18 mesi (autonome)
Pensione Anticipata	-	41 anni e 10 mesi Donne 42 anni e 10 mesi Uomini	2026	3 mesi
APE sociale	63	30 anni (disoccupati, invalidi, <i>care-givers</i>) 36 anni (addetti a mansioni gravose) Sconto di 1 anno per ogni figlio per le madri (massimo 2 anni)	2019	-

Con il messaggio n. 1551/2019, l'Inps ha diffuso le risposte ad alcuni quesiti formulati in relazione alle nuove disposizioni in materia di pensione anticipata.

In particolare:

- la contribuzione accreditata durante i periodi di percezione dell'indennità di nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) 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;
- l'APE sociale è incompatibile con la titolarità di una pensione diretta conseguita in Italia o all'estero, pertanto 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;
- l'interessato può conseguire la pensione quota 100 anche se, precedentemente alla prima decorrenza utile della pensione, ha maturato il diritto ad altra prestazione pensionistica;
- con riferimento ai soggetti da ultimo dipendenti da datori di lavoro diversi dalle P.A., la decorrenza della pensione è fissata al 1° aprile 2019, per coloro che hanno maturato i prescritti requisiti entro il 31 dicembre 2018 ovvero decorsi 3 mesi dalla data di maturazione dei prescritti requisiti, successiva al 31 dicembre 2018. La decorrenza della pensione è inframensile, qualora la stessa sia liquidata a carico di una Gestione esclusiva, ovvero mensile, qualora la stessa sia liquidata a carico di una Gestione diversa da quella esclusiva o con il cumulo dei periodi assicurativi;
- ai fini del computo dell'anzianità contributiva di 38 anni non concorrono le anzianità derivanti dalla prosecuzione volontaria dei versamenti contributivi, la contribuzione accreditata per i periodi di lavoro precedenti il raggiungimento del diciottesimo anno di età è moltiplicata per 1,5, è valorizzata la contribuzione figurativa, compresa quella accreditata per i periodi di malattia e di disoccupazione o equiparati (ad esempio, periodi di percezione dell'indennità di ASpI, di Mini-ASpI, etc.).

NOVITÀ – CONGEDO PER IL FIGLIO DISABILE

È noto come il disposto del D.Lgs. 151/2001 (articolo 42, comma 5) conceda, al familiare convivente di soggetto con *handicap* in situazione di gravità, la possibilità di richiedere un periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a 2 anni ai fini di assistere il familiare in situazione di bisogno. Nel decorso di tale periodo il dipendente conserverà il posto di lavoro, ma non avrà diritto alla retribuzione e non potrà naturalmente svolgere alcun tipo di attività lavorativa. Si noti come la norma richieda al potenziale soggetto avente diritto, in maniera esplicita e tassativa, il requisito della convivenza con il familiare da assistere.

Nel dicembre 2018 la norma sul congedo in esame è stata oggetto di attenzione da parte della Corte Costituzionale (sentenza n. 232/2018), la quale ne ha rilevato un profilo di illegittimità nella parte in cui esclude, dai soggetti aventi diritto all'anzidetto congedo, il figlio che al momento della presentazione della domanda non risulti ancora convivente con il soggetto portatore di *handicap*. In sostanza, secondo quanto discende dall'appena citata sentenza, il figlio del soggetto portatore di *handicap* potrà operare la domanda di congedo anche in assenza del requisito di convivenza con il genitore, convivenza che, comunque, dovrà sussistere durante tutto il decorso del congedo, come da richiesta di legge.

L'Inps, con circolare n. 49/2019, prendendo atto della pronuncia della Corte Costituzionale, specifica che, ai fini della valutazione della spettanza del diritto al congedo in favore del figlio non convivente, quest'ultimo dovrà dichiarare nella domanda, sotto la propria responsabilità, che provvederà a instaurare la convivenza, con il familiare disabile in situazione di gravità, entro l'inizio del periodo di congedo richiesto e a conservarla per tutta la durata dello stesso. Tale dichiarazione sarà soggetta a controllo.

Sul piano operativo l'Inps specifica, infine, che la sentenza della Corte Costituzionale estende i suoi effetti esclusivamente ai rapporti non ancora esauriti a decorrere dal giorno della sua pubblicazione. Saranno, quindi, riesaminate le eventuali richieste già pervenute, alle sedi Inps, che riguardino rapporti non esauriti, intendendosi come tali quelle situazioni giuridiche per le quali non sia intervenuta sentenza passata in giudicato o estinzione del diritto per prescrizione.

Alla luce del quadro normativo vigente, pertanto, è possibile usufruire del congedo in esame secondo il seguente ordine di priorità:

- il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente” della persona disabile in situazione di gravità;
- il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del “coniuge convivente”/della “parte dell’unione civile convivente”;
- uno dei “figli conviventi” della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente” ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- uno dei “fratelli o sorelle conviventi” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori” e i “figli conviventi” del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- un “parente o affine entro il terzo grado convivente” della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il “coniuge convivente”/la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

uno dei figli non ancora conviventi con la persona disabile in situazione di gravità, ma che tale convivenza instauri successivamente, nel caso in cui il “coniuge convivente” /la “parte dell’unione civile convivente”, “entrambi i genitori”, i “figli conviventi” e i “fratelli o sorelle conviventi” , i “parenti o affini entro il terzo grado conviventi” siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

ALLATTAMENTO E PAUSA PRANZO

Con risposta a interpellato n. 2/2019, il Ministero del lavoro si è pronunciato 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, D.Lgs. 151/2001.

Durante il primo anno di vita del figlio, la lavoratrice ha diritto a 2 periodi di riposo di un’ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, quando l’orario lavorativo è superiore alle 6 ore; nel caso di orario giornaliero inferiore a 6 ore, la disposizione prevede invece una sola ora di riposo. Tali riposi devono essere considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro.

L’articolo 8, D.Lgs. 66/2003, stabilisce che, qualora l’orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di 6 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 dell’eventuale consumazione del pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

Un’analisi coordinata delle 2 disposizioni richiamate, porta, secondo il Ministero, a escludere che una presenza effettiva della lavoratrice nella sede di lavoro pari a 5 ore e 12 minuti, come nel caso oggetto di interpellato, dia diritto alla pausa ai sensi dell’articolo 8, D.Lgs. 66/2003, con la conseguenza che non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti previsti per la pausa pranzo dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice.

Quanto ai buoni pasto, qualora ne sia prevista l’attribuzione, il diritto alla percezione sorge per il dipendente solo nell’ipotesi di attività lavorativa effettiva dopo la pausa stessa.

NOVITÀ IN MATERIA DI CIGS

Si comunica che il Ministero del lavoro, Direzione degli ammortizzatori sociali e della formazione, rispettivamente con la circolare n. 5 del 27 marzo 2019 e con la circolare n. 6 del 3 aprile 2019, ha fornito importanti indicazioni in merito alle ultime novità in materia di Cigs.

Circolare n. 5/2019

In particolare, con la circolare n. 5/2019, il Ministero del lavoro ha precisato che, al fine di garantire un sostegno al reddito anche ai lavoratori delle imprese appaltatrici di servizi di mensa e pulizia, potrà essere consentito alle imprese subentranti l’accesso al trattamento Cigs per crisi per cessazione, ai sensi dell’articolo 44, D.L. 109/2018, convertito in L. 130/2019, in ragione della scadenza, e quindi della cessazione, del contratto di appalto sottoscritto con l’azienda committente a sua volta in Cigs per cessazione.

Circolare n. 6/2019

Con la circolare n. 6/2019 il Ministero del lavoro ha comunicato che la L. 26/2019 ha rifinanziato lo strumento di proroga ex articolo 22-bis, D.Lgs. 148/2015, per gli anni 2019 e 2020.

La proroga riguarda la possibilità per le imprese con rilevanza economica strategica anche a livello regionale, e che presentino rilevanti problematiche occupazionali, di richiedere una proroga per ulteriori 12 mesi della Cigs per riorganizzazione aziendale e per contratto di solidarietà tramite accordo da effettuarsi presso il Ministero del lavoro in presenza della Regione o delle Regioni interessate.

La predetta proroga può essere concessa per 6 mesi in caso di Cigs per crisi aziendale.

MANCATA PROROGA DEL BONUS BABY-SITTING

Si informa che l'Inps, con messaggio n. 1353/2019, ha reso noto che il contributo per i servizi di baby-sitting e per i servizi all'infanzia (articolo 4, comma 24, lettera b, L. 92/2012) non è stato prorogato dalla Legge di Bilancio 2019.

Pertanto, a decorrere dal 1° gennaio 2019, le madri lavoratrici non possono più accedere al bonus baby-sitting e presentare domanda.

Ricordiamo che l'articolo 4, comma 24, lettera b, L. 92/2012, aveva introdotto in via sperimentale per il triennio 2013-2015 la possibilità per la madre lavoratrice di richiedere, al termine del congedo di maternità ed entro gli 11 mesi successivi, in alternativa al congedo parentale, voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure un contributo per fare fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati, per un massimo di 6 mesi. Successivamente tale beneficio è stato prorogato.

Le madri beneficiarie che abbiano presentato domanda entro il 31 dicembre 2018, ai fini della fruizione del contributo di cui trattasi, potranno usufruire delle prestazioni lavorative per i servizi di *baby-sitting* entro il 31 dicembre 2019, termine improrogabile, con possibilità di dichiarare le stesse in procedura entro il 29 febbraio 2020 nell'apposita sezione del Libretto famiglia (l'articolo 54-bis, D.L. 50/2017, convertito dalla L. 96/2017, ha previsto che il contributo per l'acquisto di servizi di *baby-sitting* sia erogato mediante la modalità del Libretto famiglia).

Qualora, alla predetta data del 31 dicembre 2019, residuassero mesi interi di beneficio non fruito, gli stessi saranno considerati oggetto di rinuncia, con conseguente ripristino dei corrispondenti mesi interi di congedo parentale.

L'Inps, con il messaggio in commento, ha inoltre precisato che il beneficio è divisibile solo per frazioni mensili e, pertanto, a titolo esemplificativo, nel caso di lavoratrice che abbia ottenuto un contributo baby-sitting di 3 mesi (importo 1.800 euro) e abbia utilizzato il contributo, al 31 dicembre 2019, per un importo pari a 610 euro, si considera oggetto di rinuncia un solo mese, mentre gli altri 2 si considerano entrambi fruiti in ragione del superamento dell'importo di 600 euro, che determina l'impossibilità di frazionare il secondo mese di fruizione.

Conseguentemente, la procedura del Libretto famiglia, a partire dal 31 dicembre 2019, bloccherà la possibilità di fruire del contributo in oggetto, recuperando dal Libretto stesso gli importi corrispondenti ai mesi di beneficio residui.

Anche il contributo per far fronte agli oneri degli asili nido potrà essere fruito fino alla data del 31 luglio 2019, termine oltre il quale non saranno prese in considerazioni le richieste di pagamento inviate dagli asili nido per periodi di fruizione dei servizi per l'infanzia successivi a tale termine.

Gli eventuali mesi interi di beneficio non fruiti entro il termine suddetto saranno considerati oggetto di rinuncia, con conseguente ripristino dei corrispondenti mesi di congedo parentale.

REGIME CONTRIBUTIVO APPRENDISTATO

Con il messaggio n. 1478/2019, l'Inps ha fornito chiarimenti sul regime contributivo applicabile ai rapporti di apprendistato professionalizzante alle dipendenze di un datore di lavoro che occupi un numero di addetti pari o inferiore a 9, nel caso in cui quest'ultimo si sia avvalso della possibilità di trasformare l'apprendistato di primo livello, successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma professionale nonché del diploma di istruzione secondaria superiore, in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva.

A parere dell'Istituto, il testuale riferimento alla "trasformazione del contratto" implica la continuità del contratto di lavoro stipulato tra le parti e, in particolare, un prolungamento del periodo di formazione, già ricevuta dal lavoratore nel lasso temporale di durata del contratto di apprendistato di primo livello, affinché possa acquisire la qualificazione professionale ai fini contrattuali.

Regime contributivo applicabile

Per i datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, la complessiva aliquota del 10% a carico dei datori di lavoro è ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto e limitatamente ai soli contratti di apprendistato di 8,5 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto e di 7 punti percentuali per i periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto, restando fermo il livello di aliquota del 10% per i periodi contributivi maturati negli anni di contratto successivi al secondo.

Per le assunzioni effettuate a decorrere dal 24 settembre 2015 con contratto di apprendistato di primo livello da datori di lavoro che occupano alle dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per gli anni di contratto successivi al secondo è pari al 5% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. La riduzione di aliquota contributiva in argomento è riconosciuta "in ragione dell'anno di vigenza del contratto". La norma precisa, altresì, che negli anni di contratto successivi al secondo si applica l'aliquota del 10%.

Tenuto conto del quadro normativo e considerato che la trasformazione del contratto non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, ma la continuità dell'originario contratto di lavoro subordinato stipulato tra le parti, per le assunzioni in apprendistato operate da datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, la riduzione si applica limitatamente ai periodi contributivi afferenti alla formazione di primo livello, mentre a decorrere dalla data di trasformazione del contratto l'aliquota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Il datore di lavoro è, altresì, tenuto al versamento dell'aliquota di finanziamento della NASpI nella misura dell'1,31% e del contributo integrativo destinabile al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua pari allo 0,30%.

Per i datori di lavoro che rientrano nel campo di applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 148/2015, infine, la misura della contribuzione dovuta è ulteriormente incrementata dalle aliquote di finanziamento delle prestazioni erogate a titolo di Cigo/Cigs o di Fondi di solidarietà.

La circolare ha previsto l'accredito della contribuzione correlata anche con riferimento a prestazioni erogate dai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi. Con la circolare N. 53/2019, dopo l'illustrazione della disciplina sul piano generale, l'Inps ha fornito le istruzioni operative con specifico riferimento al Fondo di solidarietà bilaterale dell'artigianato.

I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi sono il "Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per l'artigianato" e il "Fondo di solidarietà bilaterale alternativo per i lavoratori in somministrazione". Tali Fondi, a differenza della generalità dei Fondi di solidarietà, non sono istituiti presso l'Inps, pertanto per la regolamentazione, le modalità di finanziamento e le peculiarità dei medesimi occorre riferirsi ai D.I. con i quali è stata disciplinata la relativa attività (D.I. 95581/2016 e D.I. 95074/2016), agli Statuti, agli

accordi, nonché alle disposizioni applicative rese note dagli organi gestori dei suddetti Fondi a favore dei soggetti rientranti nel loro ambito di applicazione.

Sono destinatarie delle tutele erogate dal Fsba le imprese che hanno le caratteristiche proprie delle imprese artigiane di cui alla L. 443/1985, nonché le Confederazioni di settore e le Società di servizio alle imprese associate, dalle stesse costituite, partecipate o promosse e i correlativi Enti bilaterali di livello nazionale e territoriale, indipendentemente dal settore di inquadramento.

Le imprese prive dei requisiti di cui alla L. 443/1985, se operanti in settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale o da altri Fondi di solidarietà, anche nel caso in cui applichino i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative del settore artigiano, sono iscritte al Fondo di integrazione salariale, di cui all'articolo 29, D.Lgs. 148/2015.

I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi devono assicurare almeno una delle seguenti prestazioni:

- un assegno di durata e misura pari all'assegno ordinario previsto dall'articolo 30, comma 1, D.Lgs. 148/2015;
- l'assegno di solidarietà previsto dall'articolo 31, D.Lgs. 148/2015, eventualmente limitandone il periodo massimo di corresponsione previsto dalla medesima norma.

È prevista, altresì, la possibilità che gli stessi Fondi erogino prestazioni integrative, in termini di importo o di durata, di prestazioni pubbliche previste dalla legge in caso di cessazione del rapporto di lavoro ovvero prestazioni integrative, in termini di solo importo, in relazione a trattamenti di integrazione salariale previsti dalla normativa vigente. Inoltre, può essere prevista l'erogazione di assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro di processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi 5 anni.

Nei casi di erogazione dell'assegno ordinario o dell'assegno di solidarietà è previsto che la contribuzione correlata a tali prestazioni sia versata all'Inps dal datore di lavoro, come anticipo, ma l'accredito della stessa è una prestazione a carico dei Fondi di solidarietà, perciò il datore di lavoro può chiederne il rimborso. Il versamento e l'accredito della contribuzione correlata può essere previsto anche in relazione alle prestazioni integrative: in tal caso, i Fondi provvedono direttamente a versare alla Gestione di iscrizione del lavoratore interessato la contribuzione correlata alla prestazione.

Per rafforzare i livelli di tutela previdenziale del lavoratore, l'Inps ha ricondotto l'onere del versamento della contribuzione correlata direttamente in capo ai fondi di solidarietà.

A tal fine, l'Istituto effettuerà la quantificazione dell'importo della contribuzione correlata alle prestazioni erogate in base alle informazioni dichiarate dalle aziende con le denunce UniEmens, determinando così l'ammontare dell'obbligo contributivo. I Fondi di solidarietà bilaterali alternativi provvederanno al riversamento all'Inps delle somme relative alla contribuzione correlata.

UniEmens

Per i periodi di paga decorrenti da maggio 2019 e per quelli pregressi (da aprile 2016 ad aprile 2019), i datori di lavoro o i loro consulenti/intermediari dovranno associare un codice identificativo - ticket (codice di 16 caratteri alfanumerici), prelevato dal servizio web presente sui servizi delle aziende e consulenti sotto la voce "Uniemens", e comunicarlo al comitato amministratore del Fondo contestualmente alla presentazione della domanda. Il comitato provvederà a comunicare all'Istituto le domande con l'indicazione del ticket associato e, successivamente, l'esito relativo all'istruttoria della domanda.

I datori di lavoro dovranno indicare il <CodiceEvento> per gli eventi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa tutelati dai fondi di solidarietà, gestiti con il sistema del ticket, compilando il flusso UniEmens, secondo le seguenti modalità:

- nell'elemento <Settimana> di <DatiRetributivi> di <DenunciaIndividuale>, nel campo <CodiceEvento> andrà utilizzato il codice che identifica l'evento di riduzione/sospensione tutelato dai Fondi. Gli stessi andranno valorizzati nell'elemento <EventoGiorn> dell'elemento <Giorno> in corrispondenza di <CodiceEventoGiorn> (contenente la codifica della tipologia dell'evento del giorno). L'elemento <NumOreEvento> dovrà contenere il numero di ore dell'evento espresso in

centesimi. Per la modalità di corretta compilazione del suddetto elemento si rimanda alle indicazioni fornite nel documento tecnico UniEmens;

- nell'elemento <IdentEventoCIG> va indicato il codice identificativo (ticket di 16 caratteri alfanumerici), identificante l'intero periodo di riduzione/sospensione, assegnato, come sopra specificato, dall'apposita applicazione o prelevato in servizio web;
- anche nell'elemento <CodiceEvento> di <DifferenzeACredito> dovrà essere valorizzato il relativo codice evento.

I codici che identificano gli eventi tutelati dal Fsba (AOA – assegno ordinario; ASA – assegno di solidarietà) possono essere utilizzati solo sulle matricole aventi il codice di autorizzazione identificante l'iscrizione al Fsba.

Per i periodi relativi ai trattamenti a sostegno del reddito riferiti a domande già autorizzate al 30 aprile 2019 – o presentate al Fondo entro la predetta data e in corso di autorizzazione – verrà fornito dall'Istituto, alle aziende interessate e al Comitato amministratore del Fondo, il relativo codice identificativo-*ticket* che dovrà essere utilizzato per la presentazione delle variazioni ai flussi UniEmens precedentemente presentati da parte delle aziende.

Fatta salva la diversa modalità di attribuzione del codice identificativo-*ticket*, la compilazione delle denunce di variazione dei flussi UniEmens seguirà le medesime regole sopra indicate.

ISTRUZIONI AUTOLIQUIDAZIONE 2018/2019

Il 4 aprile 2019 l'Inail ha informato che sono consultabili sul proprio portale le istruzioni operative e la nuova guida all'autoliquidazione dei premi e contributi associativi. Dal 1° gennaio 2019 si applicano le tariffe dei premi delle Gestioni industria, artigianato, terziario e altre attività, la tariffa dei premi speciali unitari artigiani e la tariffa della Gestione navigazione, approvate con i D.I. 27 febbraio 2019, pubblicati il 1° aprile 2019 nel sito del Ministero del lavoro. Si riassumono di seguito le istruzioni fornite dall'Istituto.

Scadenze

Entro il 16 maggio 2019 il datore di lavoro deve:

- presentare la dichiarazione delle retribuzioni telematica, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in 4 rate del premio di autoliquidazione, nonché della domanda di riduzione del premio artigiani in presenza dei requisiti previsti, utilizzando i servizi telematici "Invio dichiarazione salari", "Alpi online" o, per il settore marittimo, il servizio "Invio retribuzioni e calcolo del premio";
- pagare il premio di autoliquidazione indicando nel modello F24 il numero di riferimento 902019 (per le Pan il servizio on line Invio retribuzioni e calcolo del premio indica il numero di riferimento da riportare nel modello F24);
- inviare la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte tramite il servizio on line "Riduzione presunto".

Il termine del 16 maggio 2019 si applica anche ai datori di lavoro che hanno cessato l'attività a gennaio e febbraio 2019. I contributi associativi devono essere versati in unica soluzione entro il 16 maggio 2019.

È differito al 16 maggio 2019 anche il termine per la presentazione del modulo "Autocertificazione per sconto settore edile", da trasmettere via Pec alla sede competente per fruire della riduzione dell'11,50% alla regolazione 2018. Dal 1° gennaio 2019 tale riduzione non è più applicabile ai premi assicurativi.

Aggiornamento basi di calcolo

Il modello delle "Basi di calcolo" è stato aggiornato, eliminando nella sezione Rata 2019 i dati non più necessari per il calcolo del premio. Nel servizio Richiesta basi di calcolo è pubblicato il relativo tracciato record con la descrizione delle modifiche apportate.

Di seguito si illustrano gli elementi per il calcolo del premio che sono variati rispetto all'autoliquidazione dell'anno scorso:

- dal 1° gennaio 2019 alle lavorazioni classificate con il tasso medio ponderato, previsto dalle tariffe dei premi in vigore dal 1° luglio 1988 al 31 dicembre 1999, è attribuito uno specifico tasso medio per ciascuna lavorazione, eventualmente ridotto o aumentato in base all'andamento infortunistico e agli interventi migliorativi effettuati dall'azienda per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. È prevista la cessazione con operazione centralizzata delle polizze "ponderate" al 31 dicembre 2018 e l'istituzione dal 1° gennaio 2019 di apposite nuove Pat con relativa polizza dipendenti, con attribuzione a ogni singola lavorazione del corrispondente tasso medio, eventualmente oscillato in base all'andamento infortunistico della polizza "ponderata" cessata. La Pat preesistente sui cui è presente la polizza "ponderata" non viene cessata nel caso in cui sia presente un'altra polizza (ad esempio una polizza autonomi artigiani, una polizza RX, etc.). L'istituzione della nuova Pat e l'apertura della polizza dipendenti in sostituzione della polizza "ponderata" è comunicata con provvedimento ai datori di lavoro interessati entro il 9 aprile 2019. Il numero della Pat cessata e quello della Pat istituita dal 1° gennaio 2019 sono esposti nelle basi di calcolo dell'autoliquidazione insieme al tasso applicabile 2019, già comunicato con il modello 20SM, e agli altri elementi utili per il calcolo;
- il premio supplementare silicosi e asbestosi è dovuto per il solo premio di regolazione 2018 e non è dovuto per la rata 2019. Nelle basi di calcolo l'indicatore "presenza rischio silicosi/asbestosi" è quindi presente solo nella sezione Regolazione anno 2018;
- per il triennio 2018-2020 non si applica l'addizionale a carico delle imprese sui premi assicurativi relativi ai settori delle attività lavorative comportanti esposizione all'amianto. Pertanto, l'addizionale non è dovuta né sul premio di regolazione 2018 né sul premio di rata 2019 e nelle basi di calcolo l'indicatore "addizionale amianto L. 244/07" è sempre valorizzato con NO.

Incongruenze basi di calcolo

In presenza di possibili incongruenze riscontrate nelle basi di calcolo, i datori di lavoro e i loro intermediari potranno inviare la segnalazione via Pec alla sede Inail competente.

Le sedi, effettuate le opportune verifiche e le eventuali variazioni necessarie per correggere le incongruenze riscontrate, dovranno "rielaborare" le basi di calcolo del premio, per il singolo codice ditta per le Pat o per singola Pan, e comunicare al soggetto assicurante che le nuove basi di calcolo sono disponibili in Fascicolo aziende (Pat) o nel servizio Visualizzazione elementi di calcolo (Pan).

Qualora le suddette attività di sistemazione delle incongruenze intervengano successivamente alla scadenza dell'autoliquidazione, le sedi dovranno rideterminare il premio con la funzione "Rettifica autoliquidazione". In tali casi il datore di lavoro è tenuto a pagare il premio in base agli elementi riportati nelle basi di calcolo già comunicate.

Apertura dei servizi

È stata prevista un'apertura scaglionata dei servizi per l'autoliquidazione 2018/2019, in relazione all'esigenza di effettuare ulteriori controlli per alcune tipologie di polizze.

Servizio	Apertura dal
Visualizza basi di calcolo e richiesta basi di calcolo senza contributi associativi per codici ditta con solo polizze dipendenti, esclusi casi con ulteriori controlli in corso (circa 30.000) e polizze con tasso unico ponderato (circa 100.000)	2 aprile 2019
Consultazione elementi del calcolo Pan	3 aprile 2019
Riduzione del presunto Pat e Pan	3 aprile 2019
Invio delle retribuzioni e calcolo premio Pan	3 aprile 2019
Pubblicazione in Fascicolo aziende della Comunicazione delle basi di calcolo senza contributi associativi per codici ditta con solo polizze dipendenti, esclusi casi con ulteriori controlli in corso (circa 30.000) e polizze con tasso unico ponderato (circa	4 aprile 2019

100.000)	
Visualizza basi di calcolo e richiesta basi di calcolo senza contributi associativi per codici ditta con polizze dipendenti e polizze artigiani, esclusi casi con ulteriori controlli in corso (circa 30.000) e polizze con tasso unico ponderato (circa 100.000)	8 aprile 2019
Alpi <i>on line</i>	9 aprile 2019
Invio telematico dichiarazione salari	10 aprile 2019
Visualizza basi di calcolo e richiesta basi di calcolo per codici ditta con contributi associativi (circa 300.000) e polizze con tasso unico ponderato (circa 100.000)	10 aprile 2019
Pubblicazione in Fascicolo aziende della Comunicazione delle basi di calcolo per tutti i codici ditta, esclusi casi con ulteriori controlli in corso (circa 30.000)	12 aprile 2019
Visualizza basi di calcolo e richiesta basi di calcolo ultimi casi (circa 30.000)	20 aprile 2019
Pubblicazione in Fascicolo aziende della Comunicazione delle basi di calcolo ultimi casi (circa 30.000)	21 aprile 2019

Rateazione del premio

Il premio annuale, anziché in unica soluzione, può essere pagato in 4 rate trimestrali, dandone comunicazione direttamente nella dichiarazione delle retribuzioni. Per effetto del rinvio al 16 maggio 2019 della scadenza del pagamento, le prime 2 rate (50% del premio annuale) devono essere versate entro il 16 maggio 2019 senza maggiorazione degli interessi; le rate successive devono essere versate entro il giorno 20 agosto e 18 novembre 2019, maggiorate degli interessi calcolati applicando il tasso all'1,07%. Il pagamento in 4 rate non è ammesso per il conguaglio in caso di cessazione del codice ditta. I coefficienti da utilizzare per il calcolo degli interessi da applicare alla terza e quarta rata sono i seguenti:

Rata	Data scadenza	Data pagamento	Coefficiente interesse
1	16 maggio 2019	16 maggio 2019	0
2	16 maggio 2019	16 maggio 2019	0
3	16 agosto 2019	20 agosto 2019	0,00269699
4	16 novembre 2019	18 novembre 2019	0,00539397

Artigiani

In caso di cessazione del rapporto assicurativo dei soggetti autonomi artigiani tra il 1° gennaio e la scadenza dell'autoliquidazione, i premi speciali unitari artigiani sono ridotti di tanti dodicesimi nel loro ammontare per ogni mese solare intero che segue la data di cessazione dell'attività (cessazione dei rapporti assicurativi tra l'Inail e tutti gli artigiani dell'azienda, cioè cessazione del codice ditta) intervenuta tra il 1° gennaio e la data di scadenza dell'autoliquidazione (16 maggio 2019 per quest'anno).

Dal 1° gennaio 2019 la predetta riduzione si applica anche al premio speciale unitario del singolo componente del nucleo artigiano che ha cessato l'attività tra il 1° gennaio e la data di scadenza dell'autoliquidazione (cessazione del rapporto assicurativo tra l'Inail e il singolo artigiano).

Riduzioni del premio assicurativo

Alcune riduzioni si applicano soltanto al premio di regolazione 2018, altre sia alla regolazione che al premio di rata 2019:

- riduzione L. 147/2013 (Pat e Pan): si applica nella misura del 15,81% soltanto al premio di regolazione, in quanto il premio di rata è determinato in base alle tariffe 2019, con conseguente esclusione della riduzione in discorso;
- riduzione per il settore edile (Pat): si applica nella misura dell'11,50% al premio di regolazione. Il richiedente deve essere in possesso del requisito della regolarità contributiva;
- riduzione del premio per il settore della piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari (Pat), si applica nella misura del 45,07% sia al premio di regolazione sia al premio di rata;

- sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (Pan), si applicano rispettivamente nella misura del 100% (oltre gli stretti), del 70% (mediterranea) e del 45,07% (costiera) sia al premio di regolazione, sia al premio di rata;
- sgravio per il Registro internazionale (Pan): si applica nella misura del 100% (esonero dal versamento) sia al premio di regolazione, sia al premio di rata;
- incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo (Pat): si applica nella misura del 50% sia al premio di regolazione, sia al premio di rata. Il richiedente deve essere in possesso del requisito della regolarità contributiva;
- riduzione per le imprese artigiane (Pat): si applica nella misura del 7,09% al premio di regolazione;
- riduzione per Campione d'Italia (Pat): si applica nella misura del 50% sia al premio di regolazione, sia al premio di rata;
- riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate (Pat): si applica rispettivamente nella misura del 75% (montane) e del 68% (svantaggiate) sia al premio di regolazione, sia al premio di rata;
- riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci (Pat): si applica rispettivamente nella misura del 75% (montane) e del 68% (svantaggiate) sia al premio di regolazione, sia al premio di rata;
- incentivi per assunzioni L. 92/2012, articolo 4, commi 8-11 (Pat): si applica nella misura del 50% sia al premio di regolazione, sia al premio di rata. Il richiedente deve essere in possesso del requisito della regolarità contributiva.

Le riduzioni relative al Registro internazionale e alle assunzioni di cui alla L. 92/2012 costituiscono aiuti di Stato ed è, quindi, richiesto che il beneficiario non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato, aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero. Le verifiche sono effettuate attraverso l'accesso al Registro nazionale degli aiuti di Stato. In caso di indebita fruizione l'importo sarà recuperato con applicazione delle sanzioni.

L. 147/2013	La riduzione si applica soltanto alla regolazione 2018 dei premi ordinari delle polizze dipendenti, dei premi delle polizze navigazione marittima e dei premi speciali unitari delle polizze artigiani nella misura del 15,81%, per le sole lavorazioni per le quali sussistevano i requisiti di applicazione alla rata 2018.
Settore edile	La riduzione si applica solo alla regolazione 2018 nella misura dell'11,50%. Gli interessati devono trasmettere, entro il 16 maggio 2019, l'apposito modello "Autocertificazione per sconto settore edile". Se la richiesta del beneficio è effettuata per la prima volta o se sono intervenute modifiche rispetto a quanto precedentemente dichiarato, i datori di lavoro devono trasmettere per posta elettronica o Pec al competente ITL la "Dichiarazione per benefici contributivi". La domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "1" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.
Settore della piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari	La riduzione contributiva è fissata sia per la regolazione 2018, sia per la rata 2019 nella misura del 45,07%. Per i pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne tenuti ad assicurare i familiari con i premi ordinari, la domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "3" e l'importo delle retribuzioni alle quali si applica la riduzione.

Pesca oltre gli stretti, mediterranea e costiera	Aliquote al netto degli sgravi settore pesca		
	Tipologia pesca	Regolazione 2018	Rata 2019
	Oltre gli stretti	0,00%	0,00%
	Mediterranea	2,19%	2,19%
Costiera	3,23%	2,78%	
Registro internazionale	Sgravio totale.		
Sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo	<p>La riduzione è pari al 50% dei premi dovuti e si applica sia alla regolazione 2018 sia alla rata 2019. L'indicazione dei suddetti dati equivale a domanda di ammissione alle riduzioni.</p> <p>La domanda di ammissione al beneficio si presenta indicando nella dichiarazione delle retribuzioni sezione "Retribuzioni soggette a sconto" il "Tipo" codice "7".</p>		
Imprese artigiane	<p>Regolazione 2018: sono ammesse alla riduzione le imprese in regola con tutti gli obblighi previsti in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che non abbiano registrato infortuni nel biennio 2016-2017 e che abbiano presentato la preventiva richiesta di ammissione al beneficio barrando la casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2017, inviata entro il 28 febbraio 2018. La riduzione si applica alla regolazione 2018 nella misura del 7,09%.</p> <p>Nelle basi di calcolo del premio la sussistenza dei requisiti per la fruizione della riduzione è evidenziata nella sezione "Regolazione anno 2018 Agevolazioni" con il codice 127.</p> <p>Regolazione 2019: l'applicazione della riduzione alla regolazione 2019, per l'autoliquidazione 2019/2020, è subordinata alla presentazione della domanda di ammissione al beneficio da effettuare barrando l'apposita casella "Certifico di essere in possesso dei requisiti ex lege 296/2006, art. 1, commi 780 e 781" nella dichiarazione delle retribuzioni 2018 da presentare entro il 16 maggio 2019.</p>		
Campione d'Italia	<p>Ai premi dovuti dai datori di lavoro operanti nel comune di Campione d'Italia, per i dipendenti retribuiti in franchi svizzeri, si applica la riduzione del 50% del premio, sia per la regolazione 2018 sia per la rata 2019. La riduzione è indicata nelle basi di calcolo con il codice 003.</p>		
Cooperative agricole e consorzi in zone montane e svantaggiate	<p>Si applicano rispettivamente le riduzioni del 75% (cooperative operanti in zone montane) e del 68% (cooperative operanti in zone svantaggiate) sia alla regolazione 2018, che alla rata 2019.</p> <p>Le riduzioni sono indicate nelle basi di calcolo del premio con i codici 005 e 025.</p>		
Cooperative agricole e consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci	<p>Compete una riduzione pari al 75% o al 68% in proporzione al prodotto conferito dai soci coltivato o allevato in zone montane o svantaggiate. La riduzione si applica sia alla regolazione 2018, che alla rata 2019.</p> <p>Le riduzioni in questione si applicano soltanto alle Pat con sedi dei lavori non ubicate in zone di montagna o svantaggiate e non si cumulano, quindi, con quelle spettanti alle cooperative agricole e loro consorzi operanti in zone montane o svantaggiate.</p> <p>In caso di pluralità di Pat deve essere indicata una sola percentuale di prodotto conferito alla cooperativa rispetto al totale del prodotto lavorato dalla stessa, anche se la quantità proveniente da zone montane o svantaggiate è diversa nelle varie Pat dell'azienda.</p> <p>Per usufruire della riduzione si deve indicare nella dichiarazione delle retribuzioni 2018, da presentare entro il 16 maggio 2019, la percentuale di prodotto conferito dai</p>		

	soci proveniente dalle zone montane o svantaggiate in rapporto al prodotto totale manipolato, trasformato o commercializzato dalla cooperativa.
Assunzioni articolo 4, commi 8-11, L. 92/2012	<p>In relazione alle assunzioni di lavoratori di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, spetta la riduzione del 50% dei premi a carico del datore di lavoro, per la durata di 12 mesi. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, la riduzione dei premi si prolunga fino al 18° mese dalla data della assunzione del lavoratore con il predetto contratto a tempo determinato. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la riduzione dei premi spetta per 18 mesi dalla data di assunzione.</p> <p>Le stesse riduzioni si applicano, nel rispetto del Regolamento UE 651/2014 (e prima del Regolamento CE 800/2008), ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in Regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE e nelle aree di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto Regolamento, annualmente individuate con D.M., nonché ai datori di lavoro che assumono donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.</p> <p>I datori di lavoro aventi diritto alla riduzione del 50% dei premi devono indicare nella dichiarazione delle retribuzioni l'importo totale delle retribuzioni parzialmente esenti e il relativo codice nonché le specifiche retribuzioni.</p>

CERTIFICAZIONE DI MALATTIA PER I LAVORATORI AVENTI DIRITTO ALLA SPECIFICA TUTELA PREVIDENZIALE CHE SOGGIORNANO TEMPORANEAMENTE IN UN PAESE ESTERO

Cosa deve fare il lavoratore in caso di assenza dal lavoro per malattia insorta che si trova momentaneamente all'estero?

Se un lavoratore ha diritto alla tutela previdenziale della malattia da parte dell'INPS, in caso di un evento verificatosi durante un soggiorno temporaneo all'estero, conserva detto diritto nella misura e modalità previste dalla normativa italiana.

Tuttavia potrà ricevere la prestazione economica solo in presenza di adeguata certificazione medica contenente tutti i dati ritenuti essenziali ai sensi della normativa italiana (intestazione, dati anagrafici del lavoratore, prognosi, diagnosi di incapacità al lavoro, indirizzo di reperibilità, data di redazione, timbro e firma del medico).

Ai sensi della vigente normativa, anche se il lavoratore si trova all'estero, è tenuto a rispettare le fasce orarie di reperibilità per le visite mediche di controllo, atte a verificare il tuo effettivo stato di incapacità lavorativa.

Con riferimento al Paese estero, si distinguono tre casistiche:

1. evento di malattia insorto in Paese estero facente parte dell'Unione Europea (I 28 Paesi membri dell'UE sono: Austria, Belgio, Bulgaria, Cipro, Croazia, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lettonia, Lituania, Lussemburgo, Malta, Paesi Bassi, Polonia, Portogallo, Regno Unito (si precisa che per il momento il Regno Unito resta membro a pieno titolo dell'UE, con tutti i diritti e doveri che ne conseguono), Repubblica Ceca, Romania, Slovacchia, Slovenia, Spagna, Svezia, Ungheria. A tale elenco di Paesi si aggiungono i Paesi extra UE con i quali sono stati stipulati accordi che prevedono l'applicazione della disciplina comunitaria, ossia: Islanda, Norvegia e Liechtenstein in base all'Accordo SEE (Spazio Economico Europeo) e Svizzera (in base all'Accordo sulla libera circolazione tra la Svizzera e l'UE).
2. evento di malattia insorto in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia;
3. evento di malattia insorto in Paese estero che non abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia.

Nel caso di malattia insorta in un Paese dell'Unione Europea

In base alla legislazione italiana, il lavoratore è tenuto a trasmettere il certificato compilato in tutti i suoi dati entro due giorni dal rilascio alla Sede INPS competente, sulla base della sua residenza in Italia.

Entro lo stesso termine, il lavoratore è altresì obbligato a trasmettere al datore di lavoro l'attestato della malattia (ovvero il certificato privo dei dati relativi alla diagnosi).

In entrambi i casi, se il giorno di scadenza del termine è festivo, la stessa è prorogata al primo giorno seguente non festivo.

Ai fini del rispetto dei suddetti termini di invio, è consentito anticipare la trasmissione del certificato via fax, PEC o e-mail, fermo restando l'obbligo a presentare il certificato originale.

Nel caso in cui il medico curante nello Stato in cui il lavoratore stia soggiornando non sia abilitato o non sia tenuto, ai sensi della legislazione del luogo in cui si trovi, al rilascio della certificazione di incapacità al lavoro, devi rivolgerti all'Istituzione del luogo in cui soggiorna temporaneamente. Detta Istituzione provvede, attraverso il medico da essa incaricata, all'accertamento dell'incapacità al lavoro, alla compilazione del certificato e alla trasmissione dello stesso all'Istituzione competente italiana, mediante i flussi previsti dagli accordi comunitari vigenti.

Ai sensi dei citati regolamenti comunitari non è previsto alcun obbligo di traduzione in lingua italiana della certificazione prodotta nella lingua del Paese in cui soggiorni al momento in cui è sorta la malattia. Tale onere grava quindi in capo all'INPS.

Nel caso di malattia insorta in Paese estero che abbia stipulato accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale con l'Italia

Nel caso in cui il lavoratore si ammali durante un soggiorno presso un Paese non facente parte dell'Unione Europea, devi farti rilasciare la certificazione di malattia attestante lo stato di incapacità lavorativa.

Relativamente ai dati contenuti nel certificato ed alle modalità di trasmissione, valgono le medesime regole illustrate sopra.

Nella maggior parte dei Paesi che hanno stipulato con l'Italia (o con l'UE) accordi o convenzioni bilaterali di sicurezza sociale non è richiesta la legalizzazione del certificato, purché sia espressamente previsto, nei medesimi accordi, che la certificazione di malattia rilasciata dall'Istituzione locale competente (o da medici abilitati dalla stessa) sia esente da legalizzazione.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si riporta di seguito un elenco di Paesi di cui trattasi:

- Argentina;
- Bosnia-Erzegovina;
- Brasile;
- Jersey e Isole del Canale;
- Macedonia;
- Montenegro;
- Principato di Monaco;
- Repubblica di San Marino;
- Serbia;
- Tunisia;
- Uruguay;
- Venezuela.

In caso di malattia insorta in un Paese extra UE, con il quale l'Italia non ha stipulato accordi o convenzioni bilaterali

In caso di malattia insorta durante temporanei soggiorni in Paesi che non fanno parte della Unione Europea o che non hanno stipulato con l'Italia accordi o convenzioni specifici che regolano la materia, la corresponsione dell'indennità di malattia può aver luogo solo dopo la presentazione all'INPS della certificazione originale, legalizzata a cura della rappresentanza diplomatica o consolare all'estero.

Ove la suddetta certificazione di malattia non risulti ancora legalizzata al momento del rientro in patria del lavoratore, la regolarizzazione potrà avvenire, a cura dello stesso, anche in un momento successivo, purché ovviamente entro i termini di prescrizione annuale.

Per quanto riguarda i dati contenuti nel certificato e le modalità di trasmissione, valgono le disposizioni già illustrate per i Paesi dell'UE.

Si precisa che per "legalizzazione" si intende l'attestazione, da fornire anche a mezzo timbro, che il documento è valido ai fini certificativi secondo le disposizioni del Paese in cui è stato redatto il certificato di malattia. Conseguentemente la sola attestazione dell'autenticità della firma del traduttore abilitato o della conformità della traduzione all'originale non equivale alla legalizzazione e non è sufficiente ad attribuire all'atto valore giuridico in Italia.

Sono esenti da legalizzazione i Paesi aderenti alla Convenzione dell'Aja del 5 ottobre 1961 a condizione che gli atti e i documenti rilasciati da suddetti Paesi rechino “l’Apostille”, ossia un tipo di legalizzazione semplificata che certifica la veridicità della firma, la qualità del firmatario e l’autenticità del sigillo o timbro apposto.

Escludendo i Paesi membri dell’Unione Europea ed i Paesi non facenti parte dell’Unione Europea ma che hanno stipulato con l’Italia convenzioni o accordi, i Paesi aderenti alla Convenzione dell'Aja sono: Albania, Andorra, Antigua e Barbuda, Armenia, Australia, Azerbaijan, Bahamas, Bahrain, Barbados, Belize, Bielorussia, Bolivia, Botswana, Brunei, Burundi, Capo Verde, Cile, Cina, Colombia, Costa Rica, Dominica, Ecuador, El Salvador, Estonia, Eswatini, Federazione Russa, Fiji, Filippine, Georgia, Giappone, Grenada, Guatemala, Guyana, Honduras, India, Isole Cook, Isole Marshall, Israele, Kazakistan, Kosovo, Kirgizstan, Lesotho, Liberia, Malawi, Marocco, Mauritius, Messico, Moldova, Mongolia, Namibia, Nicaragua, Niue, Nuova Zelanda, Oman, Panama, Paraguay, Perù, Repubblica di Corea, Repubblica Dominicana, Saint Christopher e Nevis, Samoa, San Vincenzo e Grenadine, Santa Lucia, Sant’Elena, Sao Tomé e Principe, Seychelles, Stati Uniti d’America, Suriname, Sudafrica, Tajikistan, Tonga, Trinidad e Tobago, Turchia, Ucraina, Uzbekistan, Vanuatu.
