



Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC

Riferimenti di legge e di prassi amministrativa	Quesiti, proposte, casistiche e problematiche emerse	Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC
<p>1. Articolo 9, commi 2 e 3 e l'articolo 10, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015</p> <p>Circolare INPS numero 174 del 23-11-2017</p>	<p>Si chiedono chiarimenti in ordine alla compatibilità della NASPl con il lavoro sportivo subordinato e autonomo.</p> <p>Fino al 30 giugno 2023 i compensi sportivi, inquadrati come redditi diversi (ex art. 67 d.p.r. 917/1986), erano interamente cumulabili con la NASPl, senza che il beneficiario dell'indennità avesse l'obbligo di comunicare all'INPS l'instaurazione della collaborazione sportiva.</p> <p>Dal 1° luglio 2023, per effetto della riforma del lavoro sportivo contenuta nel d.lgs. 36/2021, i collaboratori sportivi che svolgono l'attività dietro compenso sono qualificati come lavoratori e il rapporto di lavoro potrà essere oggetto di un contratto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo anche nella forma di collaborazione coordinata e continuativa.</p> <p>In questo caso, trattandosi di redditi da lavoro (autonomo o subordinato) se ne dovrebbe dedurre la cumulabilità parziale con la NASPl.</p> <p>Si chiede se anche i compensi percepiti dal lavoratore/collaboratore sportivo in regime di esenzione ai sensi dell'art. 35, d.lgs. n. 36/2021 (5.000 EURO) siano cumulabili parzialmente o interamente senza</p>	<p>A seguito della riforma del lavoro sportivo, è stata predisposta apposita circolare -in corso di invio al Ministero del lavoro - in materia di accesso alle prestazioni NASPl e DIS-COLL da parte dei lavoratori sportivi, nonché in materia di compatibilità dei redditi dallo stesso derivanti con le richiamate prestazioni di disoccupazione.</p> <p>In particolare, nello schema di circolare – su cui si attende il nulla osta del Ministero - l'Istituto ha previsto che alla luce della disciplina introdotta dalla riforma del lavoro sportivo dal D.lgs. n. 36 del 2021, i lavoratori subordinati sportivi, sia del settore professionistico che dilettantistico, i lavoratori autonomi professionisti (tutti iscritti al FPLS), nonché i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome nell'area del dilettantismo (iscritti alla Gestione separata) prestano attività di lavoro con conseguente produzione di reddito.</p> <p>Pertanto, i percettori di NASPl che in corso di fruizione della prestazione esercitano, indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, attività sportiva in ragione della titolarità di un rapporto di lavoro subordinato, autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa, sono tenuti a comunicare all'INPS il relativo reddito annuo presunto. La predetta comunicazione deve essere effettuata nel termine, legislativamente previsto a pena di decadenza (articoli 9 e 10 del</p>

	<p>decurtazione del trattamento NASPI.</p>	<p>D.lgs. n. 22 del 2015), di un mese dall'inizio dell'attività o dalla presentazione della domanda di NASPI se la suddetta attività era preesistente. Per quanto concerne i percettori della prestazione DIS-COLL - considerato che le disposizioni di cui all'articolo 15 del D.lgs. n. 22 del 2015 ammettono la fruizione della prestazione e la contestuale produzione di reddito derivante dalla sola attività autonoma/parasubordinata - gli stessi sono tenuti alla comunicazione del reddito annuo presunto nel caso di svolgimento di un'attività lavorativa autonoma, di impresa individuale o un'attività parasubordinata, sempre nel rispetto del termine legislativamente previsto a pena di decadenza dall'articolo 15, comma 12 del medesimo D.lgs n. 22 del 2015.</p> <p>Nelle richiamate ipotesi trovano applicazione, ai fini della riduzione della prestazione NASPI in funzione del reddito presunto comunicato, le disposizioni di cui agli articoli 9 e 10 del D.lgs. n. 22 del 2015 mentre, ai fini della riduzione della prestazione DIS-COLL, le disposizioni di cui all'articolo 15, comma 12 del medesimo D.lgs. n. 22 del 2015.</p> <p>Nel medesimo schema di circolare, con specifico riferimento allo svolgimento, in corso di fruizione di prestazione di disoccupazione NASPI/DIS-COLL, di attività sportiva nel settore dilettantistico con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, è stato precisato che l'obbligo della comunicazione del reddito annuo presunto finalizzato all'abbattimento dell'indennità di disoccupazione sorge al superamento dell'importo annuo di 5.000 euro, concorrendo a tal fine i compensi erogati dal 1° luglio 2023.</p>
--	---	--

<p>2. Articolo 9, commi 2 e 3 e l'articolo 10, comma 1 del decreto legislativo n. 22 del 2015</p> <p>Circolare INPS numero 174 del 23-11-2017</p>	<p>Si chiede un chiarimento in ordine a quanto rappresentato dall'Istituto previdenziale al punto 4.b.2. della circolare n. 174/2017.</p> <p>Nella circolare si legge che “per i soci e i familiari e per i soci accomandatari che svolgono la loro attività con carattere di abitualità e prevalenza e sono iscritti alla Gestione previdenziale degli Artigiani o dei Commercianti, a fronte della produzione di un reddito da lavoro in forma autonoma o di impresa, trova applicazione la disciplina di cui all’art.10 del D.lgs. n.22 del 2015 sulla riduzione dell’importo della prestazione di disoccupazione percepita nell’ipotesi di contestuale svolgimento di attività lavorativa in forma autonoma o di impresa individuale.</p> <p>Le medesime disposizioni si applicano anche ai soci accomandanti che svolgono in qualità di coadiutore la loro attività e sono iscritti alla Gestione previdenziale degli Artigiani o dei Commercianti.</p> <p>Il limite di reddito entro il quale è da ritenersi consentita l’attività in questione è pari a € 4.800”.</p> <p>Si chiede all’Istituto di confermare l’orientamento per il quale la collaborazione familiare sarebbe applicabile non soltanto alle imprese individuali, ma anche alle società di persone. Questo, nonostante l’orientamento espresso dalla Cassazione civile sez. un., con sentenza del 06/11/2014, n.23676 per il quale non sarebbe configurabile un rapporto fra il</p>	<p>Ai fini della prestazione di disoccupazione NASpl rilevano i redditi da lavoro, siano essi derivanti da attività lavorativa in forma autonoma, subordinata o parasubordinata.</p> <p>La diversa qualificazione del reddito rileva ai fini della compatibilità in ragione del diverso limite, legislativamente previsto, entro cui è possibile cumulare il reddito da lavoro con la prestazione di disoccupazione, con abbattimento della stessa.</p> <p>In particolare, per l’anno 2024, il limite reddituale entro cui è possibile mantenere la prestazione di disoccupazione in misura abbattuta è pari a 5.500 euro per il lavoro autonomo e a 8.500 euro per il lavoro subordinato e parasubordinato.</p> <p>L’Istituto ha espresso nel tempo (es. circolari n. 179/1989 e n. 25/1997) la sussistenza nell’ordinamento previdenziale di una equiparazione dei soci di società ai titolari delle imprese individuali da cui deriva l’obbligo assicurativo per i familiari che, nell’ambito dei previsti gradi di parentela e affinità, collaborino con l’imprenditore artigiano o commerciante, singolo o associato, con carattere di abitualità e prevalenza.</p> <p>Si precisa infine che l’obbligo della comunicazione del reddito ai fini della compatibilità/cumulabilità dello stesso con la prestazione NASpl si intende assolto esclusivamente laddove il percettore della prestazione provveda attraverso apposita comunicazione da inviare all’INPS, nei termini legislativamente previsti a pena di decadenza.</p> <p>Tanto premesso, in merito al quesito, l’iscrizione alla gestione art/com non è idonea all’assolvimento dell’obbligo di comunicazione.</p> <p>Quanto, infine, all’attività prestata dal collaboratore familiare a titolo</p>
---	--	--

	<p>socio e i suoi familiari, derivante dal vincolo familiare o di affinità.</p> <p>Nell'ipotesi in cui l'Istituto confermi l'ammissibilità della collaborazione familiare, si chiede chiarimenti in ordine alla possibilità di percezione di compensi da parte dei familiari, menzionata nella suddetta circolare.</p> <p>Al di fuori dell'ipotesi dell'impresa familiare di cui all'art. 230 bis c.c. la collaborazione dei familiari, infatti, non potrebbe essere remunerata dalla società, salvo non configurare un diverso rapporto di lavoro.</p> <p>Inoltre, si chiede conferma della compatibilità del trattamento NASPI con l'avvio di collaborazioni familiari, anche di tipo abituale e prevalente, che non prevedano la partecipazione agli utili dell'impresa familiare ai sensi dell'art. 5, commi 4 e 5, TUIR. Al di fuori dell'ipotesi prevista dal TUIR il familiare collabora gratuitamente all'impresa familiare maturando il solo diritto al mantenimento. In tale circostanza il lavoratore è tenuto comunque a comunicare all'INPS l'avvio della collaborazione familiare? L'eventuale iscrizione alla gestione commercianti e artigiani è atto idoneo soddisfare l'obbligo comunicazionale?</p>	<p>gratuito, si precisa che la rilevanza ai fini Naspi attiene unicamente alle attività lavorative (subordinata, autonoma o parasubordinata) produttive di reddito fiscalmente rilevante.</p>
<p>3. Tipologie di cessazione del rapporto di lavoro per le quali non è dovuto versamento del c.d. ticket di licenziamento, introdotto con l'articolo 2, commi 31-35, della legge n. 92/2012</p>	<p>L'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012 dispone che il contributo in esame non è dovuto nel caso di "interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e</p>	<p>L'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012 dispone che il contributo in esame non è dovuto nel caso di <i>"interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per</i></p>

<p>Circolare INPS numero 174 del 23-11-2017</p>	<p>chiusura del cantiere". Tale fattispecie di cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato è valorizzata all'interno del flusso Uniemens con il codice Tipo cessazione "1N".</p> <p>Ferma restando la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e del rispetto dell'obbligo di repace, si chiede conferma che il datore di lavoro edile sia esonerato dal versamento del ticket Naspi qualora proceda al licenziamento del lavoratore per fine fase lavorativa, in quanto questo risulti adibito ad una specifica lavorazione, anche qualora le altre fasi di lavorazione del cantiere non siano contestualmente ultimate.</p> <p>Esemplificativamente, in un cantiere, ultimati i lavori di escavazione ed avviati i lavori di costruzione è possibile licenziare gli escavatori per fine fase di lavoro beneficiando dell'esenzione dal ticket NASPI?</p>	<p><i>completamento delle attività e chiusura del cantiere".</i></p> <p>Nel quesito si chiede se per lavoratori con qualifica di escavatori, <u>licenziati per fine fase di lavoro</u> per la quale erano stati assunti, l'impresa edile possa beneficiare dell'esonero ai sensi della menzionata disposizione.</p> <p>Come chiarito al paragrafo 4.2 della circolare n. 40/2020, al licenziamento non conseguente al "<i>completamento delle attività e alla chiusura del cantiere</i>", non si applica l'esonero di cui all'articolo 2, comma 34, lett. b), della legge n. 92/2012.</p> <p>La fattispecie normativa di regola un caso eccezionale di esenzione dall'obbligo di versamento del <i>ticket</i>.</p> <p>Diversamente interpretando, e piegando l'interpretazione della lettera della norma fino a ricomprendervi i casi di completamento di singola fase lavorativa, si finirebbe per riconoscere l'esenzione in assenza di entrambi i requisiti di legge (completamento delle attività e chiusura del cantiere) ed in via pressoché generalizzata per tutti i licenziamenti, con la sola esclusione di quelli intervenuti nel corso della singola fase lavorativa.</p> <p>Si fa riserva di effettuare una valutazione sulla base dell'analisi del contenzioso esistente sull'argomento.</p>
<p>4. MINIMALE CONTRIBUTIVO</p> <p>Articolo 1, comma 1, del D.L. 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389,</p>	<p>Si chiede se sia ammissibile la sospensione degli obblighi contributivi nell'ipotesi di sospensione del rapporto di lavoro subordinato che consegua a richiesta di aspettativa non retribuita formulata dal lavoratore nel proprio esclusivo interesse, per esigenze personali, non disciplinate dalla contrattazione collettiva.</p>	<p>In linea generale, al di fuori delle ipotesi disciplinate dai CCNL, è escluso che la sospensione consensuale della prestazione che derivi da una libera scelta del datore di lavoro e costituisca il risultato di un accordo tra le parti possa determinare la sospensione dell'obbligazione contributiva.</p> <p>Tuttavia, se le rispettive prestazioni non siano state rese per assenze dei lavoratori o per accordo con il lavoratore nell'interesse esclusivo del lavoratore stesso, viene meno</p>

	<p>In caso di risposta negativa, si chiede se il datore di lavoro possa essere esonerato dal versamento dei contributi nell'ipotesi in cui conceda un periodo di aspettativa non retribuita ad un lavoratore che la abbia richiesta nel proprio personale interesse per poter intraprendere un'altra esperienza lavorativa di tipo subordinato di carattere temporaneo, a fronte della quale esisterebbe contribuzione previdenziale.</p>	<p>l'obbligo contributivo. In questi casi è sempre necessario accertare in concreto le ragioni per le quali la prestazione non sia stata resa, con onere della prova a carico del datore.</p> <p>Nell'ipotesi prospettata in subordine, (richiesta di aspettativa per poter intraprendere un'altra esperienza lavorativa di tipo subordinato di carattere temporaneo nel personale interesse del lavoratore), sempreché sia prevista dal CCNL, non sussiste l'obbligo contributivo in capo al datore di lavoro con riferimento ai periodi di aspettativa non retribuita.</p>
<p>5.</p> <p><i>Incentivo all'assunzione di percettori di NASPI</i></p> <p>circolare INPS n. 175 del 18 dicembre 2013</p> <p>art. 2, comma 10-bis della legge Fornero (legge n. 92/2012)</p>	<p>Stando alla norma di legge, al datore di lavoro che senza esservi tenuto, assuma a tempo pieno e indeterminato lavoratori che fruiscono dell'Aspl... è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% (divenuto 20% per effetto dell'art. 24 del D.L.vo n. 150/2015) dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il diritto ai benefici economici di cui al presente comma è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative".</p>	<p>La formulazione testuale della norma non esclude la fattibilità dell'operazione, in quanto l'unica condizione ostativa è individuata con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.</p> <p>Si evidenzia, però, che la manovra descritta, soprattutto se riferita ad un numero significativo di assunzioni, potrebbe essere considerata elusiva, ossia volta unicamente alla precostituzione artificiosa dei presupposti legittimanti la fruizione dell'incentivo.</p> <p>Si rammenta, inoltre, che l'art. 24 d. lgs. n. 81/2015 prevede che "il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento</p>

	<p>Si chiede all'Istituto se sia possibile beneficiare dell'incentivo all'assunzione di percettori di NASPI anche quando il trattamento sia conseguito alla scadenza di un contratto a termine scaduto presso lo stesso datore di lavoro che intenda successivamente assumerlo con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p>	<p><i>alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine".</i></p> <p>Pertanto, nel caso in cui l'assunzione a tempo indeterminato costituisca l'attuazione dell'obbligo assunzionale previsto dal citato art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, l'incentivo, essendo subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, non può essere concesso ai sensi dell'art. 31, comma 1, lettera a), del d. lgs. n. 150/2015 (in base al quale gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva).</p>
<p>6. Obbligo di denuncia telematica UNIEMENS</p> <p>Art. 35, comma 2 e comma 8-quinquies, Decreto legislativo del 28/02/2021 - N. 36,</p>	<p>Si chiede una precisazione in ordine agli adempimenti previsti dall'art. 35, comma 2 e comma 8-quinquies, Decreto legislativo del 28/02/2021 - N. 36, in materia di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo.</p> <p>Per quanto concerne i titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa nell'area del dilettantismo, le informazioni dei dati retributivi devono essere assolte in favore dell'INPS mediante denuncia telematica mensile UNIEMENS o tramite il RAS anche qualora i compensi erogati al collaboratore rientrino nel regime di esenzione di 5000 euro previsto dall'art. 35, comma 8 bis?</p>	<p>No, l'Uniemens deve essere presentato al superamento della franchigia dei 5.000,00:</p> <p>Esempio 1</p> <p>Compenso annuo erogato da un solo committente nel mese di gennaio 2024 € 4.999: No denuncia uniemens</p> <p>Esempio 2</p> <p>Compenso annuo 10.000 erogato da un solo committente</p> <p>A gennaio 2024 è erogato un compenso pari a 4000 euro: no denuncia Uniemens</p> <p>A febbraio 2024 è erogato un compenso pari a 2.000 euro: denuncia Uniemens per euro 1.000</p>

		<p>A giugno 2024 è erogato compenso per euro 4.000: denuncia Uniemens per euro 4.000</p> <p>Esempio 3</p> <p>Lavoratore sportivo che percepisce compensi da due committenti</p> <p>Committente A compenso pari a 6.000 euro</p> <p>Committente B compenso pari a 5.000 euro</p> <p>La franchigia di 5.000 deve essere riproporzionata fra i due committenti, ed è per il committente A pari a € 2.727 e per il committente B € 2.273. La contribuzione ovviamente sarà pagata sulla differenza pro-quota.</p>
<p>7.</p> <p>Condizione fruizione agevolazioni contributive</p> <p>articolo 31, comma 3 del D.Lgs. n.150 del 2015</p> <p>circolare INPS n. 175 del 18 dicembre 2013</p>	<p>La disciplina di cui all'articolo 31, comma 3 del D.Lgs. n.150 del 2015 prevede che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.</p> <p>Si chiede all'Istituto se in caso di rettifica della comunicazione telematica, vale la data del primo invio ai fini della spettanza delle agevolazioni.</p> <p>Inoltre, si chiede se in caso di errore materiale di inserimento dei dati del rapporto di lavoro nella comunicazione obbligatoria, l'annullamento della comunicazione obbligatoria e l'inoltro della</p>	<p>Ai fini della spettanza delle agevolazioni, vale la data di primo invio della comunicazione obbligatoria. Pertanto, nel caso di rettifica della comunicazione obbligatoria, non operano decurtazioni delle agevolazioni spettanti (cfr. circolare INPS n. 137/2012, paragrafo 1.5, nella quale è precisato che <i>"in caso di rettifica della comunicazione telematica vale la data del primo invio"</i>).</p> <p>Nella diversa ipotesi di annullamento della comunicazione obbligatoria, invece, la stessa non produce effetti dall'origine (<i>ex tunc</i>) e, pertanto, qualora si provvedesse ad un nuovo invio di una nuova comunicazione, l'efficacia delle agevolazioni sarebbe dalla data del secondo invio.</p>

	<p>nuova comunicazione obbligatoria non comporti scopertura dei periodi di agevolazione, potendosi fare valere la data di primo invio della comunicazione obbligatoria anche se successivamente sostituita.</p>	
<p>8.</p> <p>Agevolazione “Decontribuzione sud” e Agevolazione NEET 2023</p> <p>Circolare numero 68 del 21-07-2023</p> <p>Circolare n. 90 del 27 luglio 2022</p> <p>Messaggio numero 4695 del 28-12-2023</p>	<p>Coordinamento incentivo NEET 2023 con Decontribuzione SUD:</p> <p>L’incentivo in oggetto, ai sensi dell’articolo 27 del decreto-legge n. 48/2023, è espressamente cumulabile con l’esonero per l’occupazione giovanile di cui all’articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, in deroga a quanto stabilito dall’articolo 1, comma 114, secondo periodo, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018).</p> <p>Inoltre, il citato comma 2 dell’articolo 27 prevede che l’incentivo sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.</p> <p>In caso di cumulo con altra agevolazione, come anticipato, l’incentivo è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.</p> <p>Si chiede all’Istituto se l’incentivo NEET 2023 sia cumulabile con l’agevolazione decontribuzione SUD.</p> <p>In caso di risposta affermativa, si chiede se l’incentivo NEET2023 dovrebbe essere</p>	<p>Si conferma la cumulabilità dell’incentivo NEET con la decontribuzione sud. In caso di cumulo delle due misure, l’incentivo NEET potrà trovare applicazione solo nei limiti del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali</p>

	<p>fruito in misura ridotta al 20% oppure se può essere fruito interamente in considerazione della circostanza che l'agevolazione Decontribuzione SUD non è un'agevolazione all'assunzione di carattere soggettivo bensì una misura di sostegno al mercato del lavoro SUD.</p>	
<p>9. Minimale ai fini contributivi per i rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale Circolare INPS numero 21 del 25-01- 2024</p>	<p>Si legge nella circolare INPS 21/2024 a proposito della determinazione del minimale contributivo del lavoro part time:</p> <p>“In linea generale, nell'ipotesi di orario di 40 ore settimanali (ipotesi che ricorre, di norma, per i lavoratori iscritti alle gestioni private), il procedimento del calcolo per determinare la retribuzione minima oraria è il seguente: € 56,87 x 6/40 = € 8,53”.</p> <p>Si chiede conferma all'Istituto che la retribuzione minima oraria debba essere rapportate al numero di ore lavorate come da contratto.</p> <p>Inoltre, con riferimento ai lavoratori part time remunerati con paga fissa mensilizzata se sia ammessa deroga al calcolo della retribuzione minima oraria come operato in circolare.</p>	<p>Tenuto conto delle modalità di calcolo della retribuzione minima oraria indicate in circolare, si segnala che con messaggio INPS 5143/2005 è stato precisato che “i contributi previdenziali ed assistenziali devono essere calcolati tenendo conto dell'orario pattuito tra le parti nel contratto di lavoro a tempo parziale, anche se inferiore a quello minimo definito dal CCNL di riferimento”.</p> <p>Diversamente, nel settore dell'edilizia, ai sensi l'articolo 29 del D.L. n. 244 del 1995, l'obbligo contributivo deve essere parametrato, oltre che sull'ammontare della retribuzione c.d. contributiva, anche sull'orario di lavoro normale stabilito dalla contrattazione collettiva (o del contratto individuale, se superiore) (cfr. Cass. n. 15120 del 2019 e n. 8794 e 8795 del 2020).</p> <p>Anche nei casi di pagamento di una retribuzione fissa e mensilizzata, fatto salvo quanto sopra specificato, si dovrà in ogni caso fare riferimento alle modalità di calcolo esposte in circolare ai fini della applicazione del minimale contributivo su base oraria.</p>
<p>10. Aspetti previdenziali maestri di sci Circolare INPS n. 147 del 2 Novembre 2004</p>	<p>Il maestro di sci che esercita la professione e non possiede alcuna copertura previdenziale obbligatoria (perché non è dipendente, artigiano, commerciante, o esercente altra attività professionale per la quale vi è obbligo di</p>	<p>In materia si applicano le regole previste per l'iscrizione alla Gestione esercenti attività commerciali. In via generale un soggetto che svolge per una sola parte dell'anno attività iscrivibile alla gestione commercianti rimane iscritto per l'intero</p>

	<p>iscrizione a cassa professionale), è tenuto entro trenta giorni dall'inizio dell'attività, ad iscriversi alla gestione commercianti dell'Inps per effetto dell'applicabilità alla categoria della Legge n. 613/66.</p> <p>Si chiede conferma della persistente validità delle indicazioni fornite con Circolare n. 147 del 2 Novembre 2004 con la quale l'Inps Direzione Centrale delle Entrate Contributive, ha chiarito che ricorre l'obbligo assicurativo anche solo per il periodo di effettivo esercizio dell'attività (es. dicembre – aprile). A tal proposito il maestro di sci dovrebbe richiedere cancellazione dalla gestione commercianti con decorrenza 1° maggio e successivamente nuova iscrizione con decorrenza 1° dicembre.</p> <p>Inoltre, qualora per il resto dell'anno il maestro di sci lavori all'estero, si chiede se sia comunque obbligato a mantenere l'iscrizione alla gestione commercianti per l'intero anno.</p>	<p>anno, ove non eserciti nei restanti mesi altra attività lavorativa prevalente. Diversamente, ove presti attività di lavoro subordinato a tempo pieno che determini il venir meno per quei mesi dei requisiti di abitudine e prevalenza, dovrà essere cancellato dalla gestione commercianti. In merito sono state fornite indicazioni con il messaggio n. 20027/12, relative alla necessità di chiusura della partita Iva, sottintendono l'ipotesi in cui non vi sia svolgimento di altra attività lavorativa prevalente nei restanti mesi dell'anno. Situazioni specifiche relative anche al lavoro all'estero necessitano di una verifica puntuale.</p>
<p>11. Ambito di applicazione delle retribuzioni convenzionali per i lavoratori all'estero. Settore Pubblici esercizi.</p> <p>D.M. 23 dicembre 2021 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle finanze. Circolare INPS n° 12 del 26-01-2022</p>	<p>Con riferimento all'ambito di applicazione delle retribuzioni convenzionali, si chiede se i lavoratori della ristorazione e dei pubblici esercizi inviati all'estero possano rientrare nel settore di inquadramento "Commercio".</p> <p>In base all'art. 1 del D.M. 23/12/2021, le retribuzioni convenzionali da prendere</p>	<p>A seguito di espressa richiesta di chiarimenti da parte dell'Istituto, il Ministero del lavoro ha chiarito che la categoria dei lavoratori occupati nell'ambito della ristorazione e dei pubblici esercizi è ricompresa all'interno del settore di attività Commercio- Terziario (allegato 2 della circolare 33 del 23 marzo 2023)</p>

a base per il calcolo dei contributi per i lavoratori italiani operanti all'estero sono state stabilite nella misura risultante, per ciascun settore, dalle unite tabelle.

Le retribuzioni convenzionali e i settori da considerare sono quelli indicati dal Ministero nella tabella stessa, a prescindere dai singoli (e numerosi) CCNL di riferimento.

Per quanto riguarda il Terziario, nella suddetta tabella è presente soltanto il "settore Commercio" e non anche altri "settori" (come invece è avvenuto nell'industria): pertanto è da considerarsi non come Commercio in senso stretto, ma anche la ristorazione, i pubblici servizi e il turismo e tutto ciò che riguarda i servizi.

Quanto sopra detto non fa venire meno le differenze che esistono tra le varie attività, non solo dal punto di vista della classificazione dei ddl ex art. 49 L.88789, ma anche dal punto di vista dell'esistenza di diversi CCNL.

D'altra parte, se il Ministero avesse voluto prevedere retribuzioni convenzionali differenti per i dipendenti della ristorazione e dei pubblici esercizi inviati all'Estero rispetto a quelli del Commercio, lo avrebbe espressamente previsto.

	In proposito la Direzione Centrale INPS si era impegnata a inoltrare uno specifico quesito al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.	
SEGNALAZIONI E RICHIESTE DI IMPLEMENTAZIONE PORTALE INPS		
1. ATTESTAZIONE ISCRIZIONE INPS	Esiste o è possibile implementare la funzionalità del portale telematico INPS atta a scaricare una ricevuta e/o l'attestazione di iscrizione all'INPS di una ditta con dipendenti?	La ricevuta che attesta l'iscrizione esiste già, è il modello DM80 ed è rilasciato all'atto dell'iscrizione e ad ogni variazione di inquadramento. Oltre a ciò, in ogni momento l'azienda o l'intermediario possono accedere alla posizione INPS e consultare l'inquadramento, i codici attribuiti e le loro decorrenze. Si ricorda che tutti questi elementi sono altresì autocertificabili.
2. VISUALIZZAZIONE CONTATORE DEL MASSIMALE DI CONTRIBUZIONE	Si chiede a che punto sia l'implementazione del controllo automatico del massimale di contribuzione in base all'anzianità contributiva ai sensi della legge 335/95, con conseguente inoltro di alert in denuncia telematica (forzabile). Possibilità di visualizzazione del contatore in fase preventiva. Verifica di fattibilità in accoglienza	E' in fase di sperimentazione un'apposita procedura telematica a supporto dei datori di lavoro e degli intermediari che fornisce un prospetto sintetico contenente le informazioni minime afferenti alla prima iscrizione del lavoratore a forme pensionistiche obbligatorie o alla presenza di domanda di opzione al regime contributivo. Dette informazioni sono utili a verificare lo status di "vecchio" o "nuovo" iscritto del lavoratore ai fini del corretto assolvimento dell'obbligo contributivo. Non è possibile impostare alert o controlli in accoglienza.
3. DOMANDA RATEAZIONE DEL DEBITO CONTRIBUTIVO IN FASE AMMINISTRATIVA	Si chiede all'Istituto quale siano le prassi e/o le indicazioni interne in ordine ai tempi di invio dei debiti contributivi all'agente di riscossione.	L'invio all'agente della riscossione avviene di regola entro la fine dell'anno successivo a quello di insorgenza del credito. L'infasamento viene effettuato mediamente due volte l'anno, una centralizzata entro la fine dell'anno,

	<p>Con riferimento alla Gestione separata non è possibile consultare quali siano i debiti previdenziali insoluti iscritti a ruolo. Si chiede implementazione delle funzionalità che consentano tale consultazione.</p>	<p>mentre le sedi possono puntualmente inviare i singoli crediti senza un calendario specifico. E' in corso l'implementazione della procedura anche con tale visualizzazione, così come previsto dalla direttiva n. 6 dedicata alla Gestione separata. Si procederà a sensibilizzare le sedi per le attività di consulenza nei confronti dei contribuenti.</p>
<p>4. IMPLEMENTAZIONE PROCEDURA ATTRIBUZIONE INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI NASPI</p>		