

Incentivo Occupazione NEET - Istruzioni per la fruizione (circ. INPS 17.4.2019 n. 54)

Con la **circ. 17.4.2019 n. 54**, l'INPS ha fornito le istruzioni operative per consentire la fruizione dell'incentivo **"Occupazione NEET"**, prorogato anche per il 2019 e concesso ai datori di lavoro che assumono a **tempo indeterminato giovani dai 16 ai 29 anni di età**, che non sono inseriti in un percorso di studio o formazione.

Sul punto, l'Istituto previdenziale ricorda che l'importo dell'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 8.060,00 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile per 12 mensilità (ovvero 671,66 euro mensili e 21,66 euro su base giornaliera).

L'incentivo può essere riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione, nonché per i rapporti di apprendistato professionalizzante e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro.

Sono quindi esclusi i rapporti di lavoro domestico o intermittente, le ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale e le altre forme di apprendistato. Analogamente, l'agevolazione non può essere riconosciuta nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine, in quanto il giovane non avrebbe il requisito fondante il beneficio, ovvero la condizione di "NEET" alla data dell'evento incentivabile.

Riposi giornalieri per allattamento - Chiarimenti sulla cumulabilità con la pausa pranzo -

Con l'**interpello n. 2 del 16 aprile 2019**, il Ministero del lavoro fornisce chiarimenti in merito alla **cumulabilità o meno dei riposi giornalieri cd. "per allattamento"** spettanti alla lavoratrice madre nel primo anno di vita del bambino, ex art. 39, D.Lgs. n. 151/2001, **con il diritto alla pausa pranzo** prevista in favore dei lavoratori che svolgono un orario lavorativo pari a 6 ore al giorno non frazionate, ex art. 8, D.Lgs. n. 66/2003.

Preliminarmente il Ministero ricorda la **disciplina delle pause**, in base alla quale durante il primo anno di vita del figlio, la lavoratrice ha il diritto di fruire di:

- due periodi di riposo di un'ora ciascuno, anche cumulabili durante la giornata, nel caso in cui l'orario lavorativo svolto sia superiore alle sei ore;
- un'ora di riposo nel caso di orario giornaliero inferiore a sei ore.

Per quanto riguarda invece la **disciplina generale dell'orario di lavoro**, in caso di superamento del limite di sei ore, è previsto che il lavoratore debba beneficiare di un intervallo per pausa, di modalità e durata stabilite dai contratti collettivi di lavoro, per recuperare le energie psico-fisiche e consumare il pasto.

L'interpello riguarda il caso in cui **l'orario di lavoro effettivamente svolto sia pari a 5 ore e 12 minuti**, in quanto **la lavoratrice fruisce dei riposi giornalieri**.

Il Ministero, analizzando in maniera coordinata la ratio sottesa alle due disposizioni richiamate, (art. 39, D.Lgs. n. 151/2001 e art. 8, D.Lgs. n. 66/2003), ritiene di **escludere** che **una presenza effettiva della lavoratrice** nella sede di lavoro **pari a 5 ore e 12 minuti dia diritto alla pausa** ai sensi dell'articolo 8 del D.Lgs. n. 66/2003. Conseguentemente, **non si dovrà procedere alla decurtazione dei 30 minuti della pausa pranzo** dal totale delle ore effettivamente lavorate dalla lavoratrice.

Indice ISTAT e rivalutazione Tfr (Marzo 2019)

Con comunicato del **17 aprile 2019** l'ISTAT ha fornito l'indice dei prezzi al consumo per gli operai e gli impiegati valido per il mese di Marzo 2019 nella misura di 102,5.

Applicando l'indice in oggetto è stato determinato il coefficiente di rivalutazione per il trattamento di fine rapporto relativamente al periodo 15 marzo 2019-14 aprile 2019, nella misura di 0,668830.

INPS: Brexit – rinvio al 31 ottobre 2019

L'INPS informa che l'11 aprile 2019, con la decisione (UE) 2019/584, il Consiglio europeo ha prorogato di **sei mesi** il termine per ratificare l'accordo di recesso del **Regno Unito** dall'Unione europea, a norma dell'articolo 50 del trattato sull'Unione.

Pertanto, fino al **31 ottobre 2019** nulla cambia in materia di **sicurezza sociale**.

Continueranno a trovare applicazione, nei confronti del Regno Unito, i regolamenti comunitari (CE) 29 aprile 2004, n. 883 e 16 settembre 2009, n. 987. Rimangono, quindi, **vigenti anche le relative disposizioni** applicative emanate dall'Istituto in materia di legislazione applicabile/distacchi, prestazioni pensionistiche e a sostegno del reddito e recupero contributi e prestazioni.

STUDIO ANSELM