

# INFORMACISL

Unione Sindacale Territoriale - Bergamo

maggio 14 – Anno 12 n. 7

A cura dell'Ufficio Tecnico Sindacale

## **COMUNICARE ALL'INPS L'INIZIO DI UN NUOVO LAVORO? OBBLIGHI PER I DISOCCUPATI E LE AZIENDE CHE LI ASSUMONO**

Con la circolare n. 57 del 6/05/2014, l'INPS ha riassunto le norme relative all'obbligo di comunicazione all'INPS stessa della rioccupazione di un lavoratore titolare di prestazioni di integrazione salariale (ordinaria, straordinaria e in deroga), mobilità ordinaria e in deroga, trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia, disoccupazione ASPI e miniASPI e alla validità a questo fine delle comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro che li assumono.

L'art. 9, c. 5 del DL 76/2013, ha disposto che le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, previste dalla normativa vigente a carico del datore di lavoro ed inviate dallo stesso datore di lavoro al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro “sono valide ai fini dell'assolvimento di tutti gli obblighi di comunicazione che, a qualsiasi fine, sono posti anche a carico dei lavoratori nei confronti delle Direzioni regionali e territoriali del lavoro, dell'INPS, dell'INAIL o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura-Ufficio territoriale del Governo e delle Province”.

Con la circolare in esame l'INPS esamina i vari ammortizzatori sociali e indica le modalità applicative della norma di legge.

### ● **Integrazione salariale ordinaria, straordinaria e in deroga**

Il lavoratore, che riprende a svolgere attività lavorativa remunerata in costanza del trattamento di integrazione salariale, deve in ogni caso comunicare preventivamente la rioccupazione per evitare di incorrere nella sanzione decadenziale comportante la perdita del diritto al trattamento fin dall'inizio della sua concessione.

Per effetto della novità legislativa in esame, le comunicazioni preventive del datore di lavoro sono valide anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione posti a carico del lavoratore per le integrazioni salariali ordinarie, straordinarie e in deroga.

### ● **Indennità di mobilità anche in deroga, corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità ed trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia**

In costanza del trattamento dell'indennità di mobilità, i lavoratori hanno facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato remunerato, a tempo parziale o a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista di mobilità, con la sospensione della relativa indennità. In tali ipotesi i lavoratori beneficiari del trattamento di mobilità, anche in deroga, devono darne comunicazione alla competente struttura territoriale dell'INPS entro 5 giorni dall'avvenuta rioccupazione.

Questa disciplina si applica anche ai trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia di cui all'art. 11, c. 2 della L. 223/91 e di cui all'art. 3, c. 3 del DL 299/94.

La comunicazione preventiva obbligatoria del datore di lavoro è equivalente alla comunicazione obbligatoria gravante sul lavoratore beneficiario delle prestazioni in argomento.

La norma è applicabile anche alle comunicazioni previste dall'art. 9, c. 1, lett. d, L. 223/91 e dall'art. 3 del D.M. 142/93, riguardanti l'inizio della rioccupazione durante la fruizione dell'indennità di mobilità, compresa quella in deroga, nei 24 mesi successivi alla corresponsione

anticipata della mobilità e dei trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia.

### ● **Disoccupazione ASpI e miniASpI**

In caso di nuova occupazione del soggetto assicurato con contratto di lavoro subordinato, le indennità di disoccupazione ASpI e MiniASpI sono sospese d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie, rispettivamente fino ad un massimo di sei mesi e fino ad un massimo di cinque giorni al termine dei quali l'indennità riprende a decorrere dal momento in cui era rimasta sospesa. Quindi la legge istitutiva di ASPI e miniASPI l ha già previsto la norma in esame.

Relativamente, invece, alla ripresa del lavoro con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto è previsto, a pena di decadenza, l'obbligo del lavoratore di informare l'INPS, entro un mese dall'inizio dell'attività, dichiarando il reddito annuo che prevede di trarre dall'attività medesima.

Quindi la norma in esame considera valide, ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione posti a carico del lavoratore, le comunicazioni obbligatorie effettuate dal committente (mod."UNILAV"), ma rimane l'obbligo del lavoratore percettore di indennità di disoccupazione di fornire all'INPS la dichiarazione reddituale.

Pertanto continua a verificarsi la decadenza da ASPI e miniASPI nel caso in cui, nel termine di un mese dalla rioccupazione in forma parasubordinata, il lavoratore non provveda a comunicare il reddito annuo che prevede di trarre da tale attività.

La circolare INPS elenca poi i casi nei quali permane l'obbligo di comunicazione all'INPS di un nuovo lavoro anche dopo il DL 76/2013::

- in tutti i casi in cui la nuova attività lavorativa intrapresa dal lavoratore beneficiario di ammortizzatori sociali, per la tipologia del rapporto non è assoggettata all'obbligo della preventiva comunicazione dell'assunzione da parte del datore di lavoro, ad esempio nel pubblico impiego non privatizzato, apertura di attività di lavoro autonomo rese in forma non coordinata e continuativa;
- in tutti i casi in cui la nuova attività lavorativa sia relativa a rapporto di lavoro instaurato con datori di lavoro stranieri sul territorio di uno Stato estero;
- nei casi di assunzione da parte di Agenzie di somministrazione, che sono obbligate alla comunicazione dell'assunzione dei lavoratori temporanei solo entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione (modello UNIFICATO SOMM).

La circolare 57/2014 dell'INPS si conclude con due casi specifici:

- il personale pilota dei vettori aerei in CIGS o mobilità, non ha l'obbligo della comunicazione preventiva nel caso in cui sia dimostrata un'attività lavorativa remunerata, finalizzata esclusivamente al mantenimento delle abilitazioni di volo;
- anche per i datori di lavoro agricolo sussiste l'obbligo di comunicazione di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro subordinato. Tuttavia la particolarità dello svolgimento del rapporto di lavoro agricolo, a tempo determinato, comporta che la comunicazione obbligatoria tramite UNILAV fornisca il dato di inizio e fine del contratto di lavoro, ma non il dato delle giornate effettivamente lavorate. Ne consegue che in questo caso chi si rioccupi con contratto di lavoro subordinato agricolo, deve integrare le informazioni contenute in UNILAV con una dichiarazione relativa alle giornate effettivamente lavorate ed alla loro articolazione.