



TeamSystem Labour review

| n. 251

LYNFA Studio[®] e POLYEDRO Experience



LYNFA Studio, il sistema gestionale TeamSystem per il Professionista, si evolve grazie a POLYEDRO Experience.

Un nuovo modello di sistema gestionale: naturale, veloce e dinamico, costruito intorno alle esigenze del Professionista e dello Studio.

Con **POLYEDRO Experience** vogliamo farti navigare in modo rapido e intuitivo, senza le costrizioni dei menu gerarchici: per questo, abbiamo introdotto i contesti, in cui trovi informazioni, contenuti e strumenti specifici per ogni area funzionale.

Le funzioni più utilizzate e quelle più recenti vengono mostrate dinamicamente anche all'interno dei contesti.

Anche le maschere applicative e le procedure presentano un nuovo layout: semplice e navigabile.

Le aree di lavoro sono gestite in orizzontale tramite schede progressive: puoi passare da un'applicazione all'altra in modo naturale, come in un browser web.

POLYEDRO Experience è costruita sulla mobilità: **LYNFA Studio** è accessibile via web, dal dispositivo preferito, in qualunque momento della giornata. Per godere a pieno dei benefici dello "smart working" oppure sfruttare il telelavoro se necessario.

www.teamssystem.com

 **TeamSystem[®]**

TeamSystem
Labour **review**

Periodico
di informazione
lavoristica
e previdenziale

Editrice TeamSystem
Sede: Via Sandro Pertini, 88 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98

Redazione:

 **Euroconference**
Editoria

S.E. o O.

Riproduzione vietata

Osservatorio del lavoro	2
Normativa e prassi in evidenza	
Conguaglio contributivo: le istruzioni Inps	9
Schede operative	
L'Inps riepiloga la disciplina dell'apprendistato	16
Esonero dal pagamento quote di accantonamento del Tfr e contributo licenziamento	20
Contrattazione collettiva	
Rinnovi contrattuali dicembre 2018	23
Scadenario	
Principali scadenze del mese di febbraio	27

Rapporto di lavoro

Pubblicata in Gazzetta la Legge di Bilancio 2019

È stata pubblicata nella G.U. n. 302 del 31 dicembre 2018, S.O. n. 62, la L. 145 del 30 dicembre 2018 (Legge di Bilancio 2019), in vigore dal 1° gennaio 2019.

Tra le principali novità:

- estensione del regime forfetario (lavoro autonomo), con imposta sostitutiva unica del 15%, accompagnato da una serie di misure antifrode per evitare fughe dal contratto di lavoro subordinato;
- prevista una nuova agevolazione per l'assunzione a tempo indeterminato delle giovani eccellenze: un esonero contributivo, fino a 8.000 euro, per giovani ricercatori e giovani che hanno ottenuto la laurea tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;
- aggravamento del 20% per le sanzioni amministrative che riguardano lavoro in nero, intermediazione e somministrazione illecita, distacchi e tempi di riposo;
- modificato l'articolo 1, comma 354, L. 232/2016, per cui il congedo obbligatorio del padre, da fruire entro 5 mesi dalla nascita del figlio, è prorogato anche per l'anno 2019 (figli nati, adottati o affiliati dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019) nella misura di 5 giorni (1 giorno in più rispetto al 2018). Il lavoratore può fruire di un ulteriore giorno di congedo, in accordo con la madre, in quanto riduce di una giornata il periodo di congedo di maternità di quest'ultima;
- per reddito di cittadinanza e quota 100 è stata stabilita solo la copertura finanziaria mediante la creazione di 2 appositi fondi, mentre la disciplina di tali istituti è rimandata a ulteriori provvedimenti legislativi attesi nel mese di gennaio.

Legge 30/12/2018 n. 145, G.U. 31/12/2018, n. 302, S.O. n. 62

Violazioni al Codice della strada: aggiornate le sanzioni

È stato pubblicato sulla G.U. n. 301 del 29 dicembre 2018, il decreto 27 dicembre 2018 del Ministero della giustizia, recante l'aggiornamento degli importi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti a violazioni al Codice della strada, in vigore dal 1° gennaio 2019.

Ministero della giustizia, decreto, 27/12/2018, G.U. 29/12/2018, n. 301

Costi chilometrici Aci 2019

È stato pubblicato in G.U. n. 295 del 20 dicembre 2018, S.O. n. 57, il comunicato dell'Agenzia delle entrate, che ha diffuso le tariffe nazionali dei costi chilometrici Aci di esercizio di autovetture e motocicli elaborate per l'anno 2019, che assurgono a parametro di commisurazione del reddito di lavoro dipendente legato all'uso personale, da parte dei lavoratori dipendenti, delle autovetture aziendali loro concesse in uso promiscuo.

Agenzia delle entrate, comunicato, G.U. 20/12/2018, n. 295, S.O. n. 57

In G.U. la legge di conversione del Decreto fiscale 2019

È stata pubblicata sulla G.U. n. 293 del 18 dicembre 2018 la legge 17 dicembre 2018, n. 136, di conversione, con modificazioni, del D.L. 119/2018, recante disposizioni urgenti in materia fiscale e finanziaria, in vigore dal 18 dicembre 2018. Nella medesima Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato anche il testo del D.L. 119/2018, coordinato con la L. 136/2018.

In particolare, la legge di conversione prevede:

- bonus bebè: la misura è prevista anche per i nati nel 2019, con un importo aumentato nella misura del 20% per ogni figlio successivo al primo;

- mobilità in deroga per aziende operanti in aree di crisi industriale complessa: l'ammortizzatore è concesso per 12 mesi alle imprese che abbiano cessato o cessino la mobilità ordinaria o in deroga dal 22 novembre 2017 al 31 dicembre 2018;
- misure di contrasto al caporalato: è istituito, presso il Ministero del lavoro, il Tavolo operativo per la definizione di una nuova strategia di contrasto al caporalato e allo sfruttamento lavorativo in agricoltura;
- estensione della proroga Cigs: accesso alla proroga del trattamento Cigs anche in favore dei lavoratori di imprese con organico inferiore a 100 unità lavorative, grazie all'abrogazione del riferimento al requisito occupazionale previsto D.Lgs. 148/2015;
- rottamazione-ter: gli importi dovuti possono essere pagati in un'unica soluzione o in massimo 18 rate;
- fatturazione elettronica: è confermato l'avvio della fatturazione elettronica dal 1° gennaio 2019, ma sono sospese le sanzioni per ritardi nel primo semestre. Inoltre, è ampliata la platea degli esclusi dall'obbligo ai soggetti che devono procedere con l'invio dei dati al Sistema tessera sanitaria;
- trasmissione telematica corrispettivi: dal 2019 entra in vigore l'obbligo di trasmissione telematica dei corrispettivi. Dal 1° luglio 2019 l'obbligo interesserà commercianti ed esercenti con volume d'affari sopra i 400.000 euro, dal 1° gennaio 2020 sarà esteso a tutte le altre categorie.

L. 17/12/2018, n. 136, G.U. 18/12/2018, n. 293

Publicato in G.U. il Decreto Semplificazioni

È stato pubblicato sulla G.U. n. 290 del 14 dicembre 2018 il D.L. 135 del 14 dicembre 2018 (Decreto Semplificazioni), recante disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la P.A..

Tra le disposizioni di interesse:

- l'introduzione di una norma che consentirà, attraverso la creazione di un Fondo di garanzia con una dotazione iniziale di 50 milioni di euro, la tutela delle piccole e medie imprese creditrici nei confronti della P.A.;
- l'abrogazione dell'articolo 15, D.Lgs. 151/2015, che prevedeva, a partire dal 1° gennaio 2019, la tenuta del LUL presso il Ministero del lavoro;
- lo stanziamento dei fondi necessari all'adeguamento del trattamento economico accessorio del personale dipendente della P.A.;
- previsioni in materia di contratti pubblici, volte ad assicurare la piena coerenza delle norme interne in tema di partecipazione alle gare con il contesto europeo, garantendo la piena tutela delle stazioni appaltanti in caso di gravi illeciti professionali o carenze nell'esecuzione di precedenti contratti.

D.L. 14/12/2018, n. 135, G.U. 14/12/2018, n. 290

Tfr: indice di rivalutazione di novembre 2018

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2017, per il mese di novembre 2018 è pari a 2,191024. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di novembre è pari a 102,2.

Istat, comunicato stampa, 14/12/2018

Contributi e fisco

Al via il "saldo e stralcio" delle cartelle: disponibile il modello di istanza

L'Agenzia delle entrate-Riscossione, con comunicato stampa del 7 gennaio 2019, ha reso noto che è disponibile sul proprio sito internet il modello per presentare la domanda di adesione al provve-

dimento contenuto nella Legge di Bilancio 2019 (articolo 1, commi 184 ss., L. 145/2018), che consente alle persone in situazione di grave e comprovata difficoltà economica di pagare i debiti fiscali e contributivi in forma ridotta, con una percentuale che varia dal 16 al 35% dell'importo dovuto già "scontato" delle sanzioni e degli interessi di mora.

Agenzia delle entrate-Riscossione, comunicato stampa, 7/1/2019

Autoliquidazione 2018-2019: rinvio del termine di pagamento dei premi

L'Inail, con avviso del 4 gennaio 2019, ha reso noto che è stato rinviato da febbraio a maggio il termine per il pagamento dei premi in autoliquidazione 2018-2019 per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, sulla base di quanto disposto dall'articolo 1, comma 1125, L. 145/2018, al fine di consentire l'applicazione delle nuove tariffe dei premi oggetto di revisione.

In particolare:

- il termine del 31 dicembre 2018 entro cui l'Inail rende disponibili al datore di lavoro gli elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo è stato differito al 31 marzo 2019;
- il termine del 16 febbraio 2019 entro cui inviare la comunicazione motivata di riduzione delle retribuzioni presunte è stato differito al 16 maggio 2019;
- il termine del 16 febbraio 2019 previsto per il versamento tramite F24 e F24EP dei premi ordinari e dei premi speciali unitari artigiani, dei premi relativi al settore navigazione, per il pagamento in unica soluzione e per il pagamento della prima rata in caso di rateazione ai sensi delle leggi 449/1997 e 144/1999 è stato differito al 16 maggio 2019;
- il termine del 28 febbraio 2019 per la presentazione telematica delle dichiarazioni delle retribuzioni è stato differito al 16 maggio 2019.

Il differimento dei termini disposto dalla citata Legge di Bilancio 2019 riguarda la Tariffa ordinaria dipendenti (Tod) delle gestioni "Industria", "Artigianato", "Terziario" e "Altre Attività", nonché la Tariffa dei premi speciali unitari artigiani e la Tariffa dei premi del settore navigazione.

Restano confermati i termini di scadenza per il pagamento e per gli adempimenti relativi ai premi speciali anticipati per il 2019 relativi alle polizze scuole, apparecchi rx, sostanze radioattive, pescatori, frantoi, facchini nonché barrocciai/vetturini/ippotrasportatori. Detti premi, per il 2019, in attesa della loro revisione continueranno a usufruire della riduzione prevista dalla L. 147/2013, che per l'anno in corso è pari al 15,24%. Resta, inoltre, confermato al 18 febbraio 2019 il termine di scadenza dei premi per i lavoratori somministrati relativi al 4° trimestre 2018.

Inail, avviso, 4/1/2019

Artigiani e commercianti: rinuncia al regime contributivo agevolato

L'Inps, con messaggio n. 15 del 3 gennaio 2019, ha offerto chiarimenti in tema di regime contributivo agevolato, precisando che per i soggetti che possiedono i requisiti e si trovano nelle condizioni stabilite per l'accesso al beneficio il regime cessa di avere effetto a decorrere dall'anno successivo rispetto a quello nel quale sono venuti meno i requisiti previsti. A fronte delle criticità rilevate in merito al termine entro il quale far pervenire all'Inps la rinuncia al regime contributivo agevolato, l'Istituto comunica che tale termine è fissato al 28 febbraio dell'anno per il quale si richiede il ripristino del regime ordinario. Le comunicazioni di rinuncia che perverranno dopo il 1° marzo di ogni anno determineranno, invece, il ripristino del regime contributivo ordinario con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo.

Inps, messaggio, 3/1/2019, n. 15

Verifica della regolarità contributiva in presenza di definizione agevolata

L'Inps, con messaggio n. 4844 del 28 dicembre 2018, ha offerto indicazioni sui termini previsti per il pagamento dei procedimenti di definizione agevolata: la L. 136/2018 ha, infatti, disciplinato il rilascio del Durc nei confronti dei contribuenti che hanno presentato dichiarazione di adesione alla

definizione agevolata dei carichi affidati agli agenti della riscossione dal 1° gennaio 2000 al 31 dicembre 2017. Pertanto, dal 19 dicembre 2018, le richieste di verifica della regolarità contributiva, anche se pervenute prima di tale data e ancora in corso di istruttoria, dovranno essere definite con l'attestazione della regolarità, sempre che non sussistano ulteriori esposizioni debitorie in altre Gestioni o sezioni. La definizione della richiesta di verifica con tale esito, in assenza di registrazione sugli archivi della procedura "Gestione AVA", richiede l'accertamento presso l'agente della riscossione dell'avvenuta presentazione della dichiarazione di adesione alla definizione agevolata.

Inps, messaggio, 28/12/2018, n. 4844

Nuova Passweb: aggiornamenti 2018

L'Inps, con messaggio n. 4842 del 28 dicembre 2018, ha fornito informazioni sugli aggiornamenti apportati all'applicazione Nuova Passweb e al Manuale interattivo pubblicato sul sito istituzionale dell'Inps.

Inps, messaggio, 28/12/2018, n. 4842

Conguaglio 2018 dei contributi previdenziali e assistenziali

L'Inps, con circolare n. 123 del 28 dicembre 2018, ha fornito chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno per i datori di lavoro privati non agricoli che utilizzano la dichiarazione contributiva UniEmens.

Inps, circolare, 28/12/2018, n. 123

Prorogati i termini per fruire dell'Incentivo occupazione NEET

L'Anpal, con decreto n. 581 del 28 dicembre 2018, ha prorogato i termini per usufruire dell'Incentivo Occupazione NEET, che viene riconosciuto per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019.

Anpal, decreto, 28/12/2018, n. 581

Cumulabilità tra bonus asilo nido e welfare aziendale

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 164 del 28 dicembre 2018, ha offerto chiarimenti sulla cumulabilità tra bonus asilo nido e beneficio fiscale previsto dall'articolo 51, comma 2, lettera f-bis), Tuir, precisando che la non concorrenza al reddito di lavoro dipendente opererà solo sulla differenza tra l'importo del rimborso erogato dal datore di lavoro e quello relativo al contributo erogato dall'Inps. Solo in tale ultima ipotesi, infatti, le somme erogate dal datore di lavoro rispondono alla finalità di educazione e istruzione e le spese per la frequenza dell'asilo nido, risultano effettivamente rimaste a carico del lavoratore.

Agenzia delle entrate, interpello, 28/12/2018, n. 164

Modifica del saggio di interesse legale dal 1° gennaio 2019

È stato pubblicato sulla G.U. n. 291 del 15 dicembre 2018 il decreto Mef 12 dicembre 2018, che ha modificato il saggio di interesse legale dal 1° gennaio 2019, fissandolo allo 0,8% in ragione d'anno. L'Inps, con circolare n. 124 del 28 dicembre 2018, ha illustrato i riflessi della variazione del saggio degli interessi legali sul calcolo delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, nonché sulle prestazioni pensionistiche e previdenziali. Anche l'Inail, con circolare n. 53 del 28 dicembre 2018, ha illustrato i riflessi del tasso di interesse legale in vigore sulla riduzione massima delle sanzioni civili.

Mef, decreto, 12/12/2018, G.U., 15/12/2018, n. 291, Inps, circolare, 28/12/2018, n. 124; Inail, circolare, 28/12/2018, n. 53

Esclusione dall'adeguamento alla speranza di vita per l'anno 2019

L'Inps, con circolare n. 126 del 28 dicembre 2018, ha reso noto che dal 1° gennaio 2019 non si applicano, ai requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di vecchiaia e anticipata, di cui all'articolo 24, commi 6 e 10, L. 214/2011, gli incrementi alla speranza di vita nei confronti dei lavoratori dipendenti che svolgono le attività gravose o addetti a lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, a condizione che siano in possesso di un'anzianità contributiva pari ad almeno 30 anni.

Inps, circolare, 28/12/2018, n. 126

Assegni familiari e quote di maggiorazione di pensione per l'anno 2019

L'Inps, con circolare n. 125 del 28 dicembre 2018, ha comunicato che dal 1° gennaio 2019 sono rivalutati sia i limiti di reddito familiare ai fini della cessazione o riduzione della corresponsione degli assegni familiari e delle quote di maggiorazione di pensione, sia i limiti di reddito mensili per l'accertamento del carico ai fini del diritto agli assegni stessi.

Inps, circolare, 28/12/2018, n. 125

NASpI: nuove funzionalità per l'App mobile

L'Inps, con messaggio n. 4843 del 28 dicembre 2018, ha informato circa le nuove funzionalità per la consultazione dello stato di avanzamento delle domande NASpI da dispositivi mobili.

Inps, messaggio, 28/12/2018, n. 4843

Rinnovo pensioni, prestazioni assistenziali e di accompagnamento alla pensione per l'anno 2019

L'Inps, con circolare n. 122 del 27 dicembre 2018, ha descritto i criteri e le modalità applicative della rivalutazione delle pensioni e delle prestazioni assistenziali, l'impostazione dei relativi pagamenti, nonché le modalità gestionali delle prestazioni di accompagnamento a pensione per l'anno 2019.

Inps, circolare, 27/12/2018, n. 122

UniEmens "anticipato": aggiornamento flusso operativo per la tempestiva erogazione delle pensioni

L'Inps, con messaggio n. 4806 del 21 dicembre 2018, ha comunicato che sono state individuate le specifiche tecniche del flusso UniEmens "anticipato", che il datore di lavoro è chiamato a compilare per il perfezionamento dei requisiti (ai fini del diritto) per la liquidazione di una pensione provvisoria nei 30 giorni successivi alla decorrenza del pensionamento.

Il flusso anticipato, pertanto, consentirà l'acquisizione immediata delle informazioni, fornite dal datore di lavoro, indispensabili per la determinazione dell'anzianità contributiva, e verrà utilizzato unicamente nei casi in cui il computo del periodo contributivo corrispondente agli ultimi 2 mesi di lavoro costituisca condizione essenziale per il raggiungimento del requisito pensionistico. Ne consegue che la trasmissione del flusso in parola, disponibile a decorrere dal 1° aprile 2019, viene richiesta al datore di lavoro qualora il requisito contributivo per la pensione anticipata o la pensione di vecchiaia venga maturato nei 2 mesi antecedenti la cessazione dal servizio. Tale flusso anticipato non si renderà necessario nel caso di accesso al pensionamento a conclusione della fruizione dell'assegno straordinario a carico dei Fondi di solidarietà, di prestazione di accompagnamento alla pensione ai sensi dell'articolo 4, L. 92/2012, e del part time agevolato.

Inps, messaggio, 21/12/2018, n. 4806

Adeguamento alla speranza di vita: esclusione e domanda di pensione

L'Inps, con messaggio n. 4804 del 21 dicembre 2018, ha illustrato la procedura per ottenere l'esclusione dall'adeguamento alla speranza di vita per l'anno 2019 rivolta ai dipendenti occupati in

lavori usuranti, notturni e agli addetti alle mansioni gravose.

Inps, messaggio, 21/12/2018, n. 4804

Estensione del servizio "Estratto Conto Integrato" agli iscritti non ancora abilitati

L'Inps, con messaggio n. 4811 del 21 dicembre 2018, comunica che il servizio Estratto conto integrato è stato esteso a ogni lavoratore a favore del quale risulti accreditato almeno un contributo in una o più Gestioni o Enti previdenziali. L'accesso al servizio è consentito tramite le proprie credenziali personali (Pin Inps, Pin rilasciato dagli altri enti previdenziali o credenziali SPID).

Inps, messaggio, 21/12/2018, n. 4811

Conciliazione vita-lavoro: sgravio contributivo per contratti collettivi aziendali

L'Inps, con messaggio n. 4823 del 21 dicembre 2018, ha comunicato di aver concluso le operazioni di controllo sul deposito del contratto aziendale e di calcolo della misura del beneficio per i datori di lavoro che stipulino contratti collettivi aziendali contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori a valere sulle risorse per l'anno 2018.

L'Istituto informa i datori di lavoro, mediante comunicazione all'interno del modulo di istanza "Conciliazione Vita-Lavoro 2018" della piattaforma DiResCo, dell'esito della domanda e dell'importo di sgravio eventualmente riconosciuto.

A parziale rettifica di quanto indicato nella circolare n. 91/2018, si precisa che, allo scopo di agevolare i datori di lavoro nella fruizione del beneficio, il relativo conguaglio può essere effettuato sulle denunce relative a dicembre 2018 e gennaio 2019, su una o più mensilità. Alle matricole ammesse al beneficio è attribuito dai sistemi informativi centrali da dicembre 2018 il codice di autorizzazione 6J ("datore di lavoro ammesso allo sgravio conciliazione vita-lavoro ai sensi del D.I. 12 settembre 2017").

Inps, messaggio, 21/12/2018, n. 4823

Nuove coordinate bancarie Fondo Est

Fondo Est, con circolare n. 6 del 20 dicembre 2018, ha comunicato la variazione delle proprie coordinate bancarie. In caso di versamento del contributo a Fondo Est a mezzo bonifico bancario il nuovo IBAN è: IT15C0503403265000000058300.

Fondo Est, circolare, 20/12/2018, n. 6

Comunicazione di infortunio telematica: disponibile la funzionalità "Tramite file"

L'Inail, con avviso del 13 dicembre 2018, ha comunicato che è disponibile la funzionalità "Tramite file" della Comunicazione di infortunio per l'invio di una nuova comunicazione mediante il caricamento di un file in formato XML. A partire dalla nuova sezione Atti e documenti > Moduli e modelli > Prevenzione > Comunicazione di infortunio è possibile scaricare:

- il manuale con le istruzioni per l'utilizzo della funzionalità;
- la documentazione tecnica;
- lo schema XML del file e le relative specifiche tecniche;
- le tabelle di decodifica necessarie per l'inoltro tramite file e la documentazione a supporto.

Inail, avviso, 13/12/2018

Portali CO e Unimare: nuovi indirizzi

- L'Anpal, con notizia del 13 dicembre 2018, ha informato che dal 18 dicembre i portali CO e Unimare sono raggiungibili ai seguenti nuovi indirizzi:
- co.anpal.gov.it
- unimare.anpal.gov.it

Anpal, notizia, 13/12/2018

BCE: invariati i principali tassi di interesse

La BCE, con comunicato del 13 dicembre 2018, ha reso noto che il Consiglio direttivo ha stabilito di mantenere invariati almeno fino all'estate del 2019 i tassi di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali, sulle operazioni di rifinanziamento marginale e sui depositi presso la Banca Centrale, che saranno pertanto pari, rispettivamente, allo 0,00%, allo 0,25% e al -0,40%.

Banca Centrale Europea, comunicato, 13/12/2018

Riduzione contributiva edilizia per il 2018: modalità operative

L'Inps, con circolare n. 118 del 13 dicembre 2018, ha offerto indicazioni operative per l'ammissione al regime contributivo agevolato per il settore edilizia, confermato per l'anno 2018 all'11,50%.

Il beneficio potrà essere fruito avvalendosi delle denunce contributive UniEmens fino al mese di competenza febbraio 2019. I datori di lavoro potranno inviare le domande per l'applicazione della riduzione contributiva relativa al 2018 fino al 15 marzo 2019.

Inps, circolare, 13/12/2018, n. 118

Procedure fallimentari: esonero da pagamento quote di accantonamento Tfr e da ticket licenziamento

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 19 dell'11 dicembre 2018, ha illustrato quanto disposto dall'articolo 43-bis, D.L. 109/2018 (Decreto Genova), così come introdotto dalla legge di conversione 130/2018, pubblicata sulla G.U. n. 269/2018, S.O. n. 55, che ha previsto la possibilità - per le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria che fruiscono del trattamento straordinario di integrazione salariale negli anni 2019 e 2020, ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018 - di essere esonerate dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr, relative alla retribuzione persa, a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro e dal pagamento del c.d. contributo di licenziamento.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali, circolare, 11/12/2018, n. 19

Congedo straordinario assistenza disabili: incostituzionale il requisito della preesistente convivenza

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 232 del 7 dicembre 2018, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, nella parte in cui non include nel novero dei soggetti legittimati a fruire del congedo straordinario per assistere il genitore gravemente disabile, e alle condizioni stabilite dalla legge, il figlio che, al momento della presentazione della richiesta del congedo, ancora non conviva con il genitore in situazione di disabilità grave, ma che instauri tale convivenza successivamente, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, del padre e della madre, anche adottivi, dei figli conviventi, dei fratelli e delle sorelle conviventi, dei parenti o affini entro il terzo grado conviventi, legittimati a richiedere il beneficio in via prioritaria secondo l'ordine determinato dalla legge.

Corte Costituzionale, sentenza, 7/12/2018, n. 232

Conguaglio contributivo: le istruzioni Inps **Inps, circolare, 28/12/2018, n. 123**

L'Inps, con circolare n. 123 del 28 dicembre 2018, ha fornito chiarimenti e precisazioni sulle operazioni di conguaglio di fine anno per i datori di lavoro privati non agricoli che utilizzano la dichiarazione contributiva UniEmens. 28/12/2018

Il testo della circolare n. 123/2018

Inps, circolare, 28 dicembre 2018, n. 123

1. Premessa

Con la presente circolare si forniscono indicazioni in ordine alle modalità da seguire per lo svolgimento delle operazioni di conguaglio, relative all'anno 2018, finalizzate alla corretta quantificazione dell'imponibile contributivo, anche con riguardo alla misura degli elementi variabili della retribuzione.

In particolare vengono illustrate le modalità di rendicontazione delle seguenti fattispecie:

1. elementi variabili della retribuzione, ai sensi del decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale 7 ottobre 1993 (di seguito, per brevità, DM 7.10.1993);
2. massimale contributivo e pensionabile, di cui all'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995;
3. contributo aggiuntivo IVS 1%, di cui all'articolo 3-ter della legge n. 438/1992;
4. conguagli sui contributi versati sui compensi ferie a seguito della fruizione delle stesse;
5. "fringe benefits" esenti non superiori al limite di 258,23 euro nel periodo d'imposta (art. 51, comma 3, Tuir);
6. auto aziendali ad uso promiscuo;
7. prestiti ai dipendenti;
8. conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria;
9. rivalutazione annuale del TFR conferito al Fondo di Tesoreria;
10. gestione delle operazioni societarie.

2. Termine per l'effettuazione del conguaglio

I datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio in argomento, oltre che con la denuncia di competenza del mese di "dicembre 2018" (scadenza di pagamento 16.1.2019), anche con quella di competenza di "gennaio 2019" (scadenza di pagamento 16.2.2019^[1]), attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie.

Considerato, inoltre, che dal 2007 i conguagli possono riguardare anche il versamento di quote di TFR al Fondo di Tesoreria e le misure compensative, si fa presente che le relative operazioni potranno essere inserite anche nella denuncia di "febbraio 2019" (scadenza di pagamento 16 marzo 2019), senza aggravio di oneri accessori. Resta fermo l'obbligo del versamento o del recupero dei contributi dovuti sulle componenti variabili della retribuzione nel mese di gennaio 2019.

Per alcune categorie di dipendenti pubblici, ovvero per il personale iscritto al Fondo Pensioni per le Ferrovie dello Stato e al Fondo di quiescenza ex Ipost, la sistemazione della maggiorazione del 18% prevista dall'articolo 22 della legge n. 177/1976 potrà avvenire anche con la denuncia del mese di "febbraio 2019".

3. Elementi variabili della retribuzione (DM 7.10.1993)

La Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26.03.1993, approvata con il DM 7.10.1993, ha stabilito che "qualora nel corso del mese intervengano elementi o eventi che comportino variazioni nella retribuzione imponibile, può essere consentito ai datori di lavoro di tenere conto delle variazioni in occasione degli adempimenti e del connesso versamento dei contributi re-

lativi al mese successivo a quello interessato dall'intervento di tali fattori, fatta salva, nell'ambito di ciascun anno solare, la corrispondenza fra la retribuzione di competenza dell'anno stesso e quella soggetta a contribuzione".

Gli eventi o elementi considerati sono i seguenti:

- compensi per lavoro straordinario;
- indennità di trasferta o missione;
- indennità economica di malattia o maternità anticipate dal datore di lavoro per conto dell'INPS;
- indennità riposi per allattamento;
- giornate retribuite per donatori sangue;
- riduzioni delle retribuzioni per infortuni sul lavoro indennizzabili dall'INAIL;
- permessi non retribuiti;
- astensioni dal lavoro;
- indennità per ferie non godute;
- congedi matrimoniali;
- integrazioni salariali (non a zero ore).

Agli elementi ed eventi di cui sopra possono considerarsi assimilabili anche l'indennità di cassa, i prestiti ai dipendenti e i congedi parentali in genere.

Tra le variabili retributive l'Istituto ha altresì ricompreso^[2] i ratei di retribuzione del mese precedente (per effetto di assunzione intervenuta nel corso del mese) successivi alla elaborazione delle buste paga, ferma restando la collocazione temporale dei contributi nel mese in cui è intervenuta l'assunzione stessa.

Conseguentemente, se l'assunzione è intervenuta nei mesi da gennaio a novembre non occorre operare alcun accorgimento; se l'assunzione interviene nel mese di dicembre e i ratei si corrispondono nella retribuzione di gennaio, è necessario evidenziare l'evento nel flusso Uniemens.

Gli eventi o elementi che hanno determinato l'aumento o la diminuzione delle retribuzioni imponibili, di competenza di dicembre 2018, i cui adempimenti contributivi sono assolti nel mese di gennaio 2019, vanno evidenziati nel flusso Uniemens valorizzando l'elemento <VarRetributive> di <DenunciaIndividuale>, per gestire le variabili retributive e contributive in aumento e in diminuzione con il conseguente recupero delle contribuzioni non dovute.

Si ricorda che, ai fini dell'imputazione nella posizione assicurativa e contributiva del lavoratore, gli elementi variabili della retribuzione sopra indicati si considerano secondo il principio della competenza (dicembre 2018), mentre, ai fini dell'assoggettamento al regime contributivo (aliquote, massimali, agevolazioni, ecc.), si considerano retribuzione del mese di gennaio 2019.

Anche ai fini della Certificazione Unica 2019 e della dichiarazione 770/2019, i datori di lavoro terranno conto delle predette variabili retributive nel computo dell'imponibile dell'anno 2018.

Si ribadisce che la sistemazione contributiva degli elementi variabili della retribuzione (salvo quanto precisato per la maggiorazione del 18% di cui all'articolo 22 della legge n. 177/1976) deve avvenire entro il mese successivo a quello cui gli stessi si riferiscono.

3.1. Compilazione flusso Uniemens

Per gestire le variabili retributive e contributive in aumento e in diminuzione con il conseguente recupero delle contribuzioni non dovute - a livello individuale - deve essere compilato l'elemento <VarRetributive> di <DenunciaIndividuale>, secondo le modalità indicate nell'ultimo aggiornamento del documento tecnico Uniemens, al quale si rinvia^[3].

4. Massimale articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335

L'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995 ha stabilito un massimale annuo per la base contributiva e pensionabile degli iscritti a forme pensionistiche obbligatorie, privi di anzianità contributiva, successivamente al 31.12.1995 ovvero per coloro che optano per il calcolo della pensione con il sistema contributivo, ai sensi dell'articolo 1, comma 23, della legge n. 335/95, così come interpretato dall'articolo 2 del decreto-legge 28 settembre 2001, n. 355, convertito dalla legge 27

novembre 2001, n. 417.

Tale massimale, pari per l'anno 2018 a 101.427,00 euro, deve essere rivalutato ogni anno in base all'indice dei prezzi al consumo calcolato dall'ISTAT.

Lo stesso massimale trova applicazione per la sola aliquota di contribuzione ai fini pensionistici (IVS), ivi compresa l'aliquota aggiuntiva dell'1% di cui all'articolo 3-ter della legge n. 438/1992.

In proposito, si rammenta quanto segue:

- il massimale non è frazionabile a mese e ad esso occorre fare riferimento anche se l'anno risulti retribuito solo in parte;
- nell'ipotesi di rapporti di lavoro successivi, le retribuzioni percepite in costanza dei precedenti rapporti si cumulano ai fini dell'applicazione del massimale. Il dipendente è, quindi, tenuto a esibire ai datori di lavoro successivi al primo la Certificazione Unica rilasciata dal precedente datore di lavoro ovvero presentare una dichiarazione sostitutiva; in caso di rapporti simultanei le retribuzioni derivanti dai due rapporti si cumulano agli effetti del massimale. Ciascun datore di lavoro, sulla base degli elementi che il lavoratore è tenuto a fornire, provvederà a sottoporre a contribuzione la retribuzione corrisposta mensilmente, sino a quando, tenuto conto del cumulo, venga raggiunto il massimale. Nel corso del mese in cui si verifica il superamento del tetto, la quota di retribuzione imponibile ai fini pensionistici sarà calcolata per i due rapporti di lavoro in misura proporzionalmente ridotta;
- ove coesistano nell'anno rapporti di lavoro subordinato e rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o similari, che comportano l'iscrizione alla Gestione separata di cui alla legge n. 335/1995, ai fini dell'applicazione del massimale, le retribuzioni derivanti da rapporti di lavoro subordinato non si cumulano con i compensi percepiti a titolo di collaborazione coordinata e continuativa.

4.1. Modalità operative per la gestione del massimale di cui alla legge n. 335/95

Per i lavoratori dipendenti soggetti alle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, nel mese in cui si verifica il superamento del massimale, l'elemento <Imponibile> di <Denuncia Individuale>/<Dati Retributivi>, deve essere valorizzato nel limite del massimale stesso, mentre la parte eccedente deve essere indicata nell'elemento <EccedenzaMassimale> di <DatiParticolari> con la relativa contribuzione minore. Nei mesi successivi al superamento del massimale, l'imponibile sarà pari a zero, mentre continuerà ad essere valorizzato l'elemento <EccedenzaMassimale>.

Nel caso in cui, nel corso dell'anno civile, vi sia stata un'inesatta determinazione dell'imponibile, che abbia causato un versamento di contributo IVS anche sulla parte eccedente il massimale (con necessità di procedere al recupero in sede di conguaglio) o, viceversa, un mancato versamento di contributo IVS (con esigenza di provvedere alla relativa sistemazione in sede di conguaglio), si procederà con l'utilizzo delle specifiche <CausaleVarRetr> di <VarRetributive>.

Ai fini della compilazione del flusso, si rinvia a quanto illustrato nell'ultimo aggiornamento del documento tecnico Uniemens.

5. Contributo aggiuntivo IVS dell'1% (art. 3-ter della legge n. 438/1992)

L'articolo 3-ter della legge n. 438/1992 ha istituito, in favore di quei regimi pensionistici che prevedano aliquote contributive a carico dei lavoratori inferiori al 10%, un contributo nella misura dell'1% (a carico del lavoratore) eccedente il limite della prima fascia di retribuzione pensionabile, determinata ai fini dell'applicazione dell'articolo 21, comma 6, della legge n. 67/1988.

Per l'anno 2018, tale limite corrisponde a 46.630,00 euro che, rapportato a dodici mesi, è pari a 3.886,00 euro.

Ai fini del versamento del contributo in trattazione deve essere osservato il metodo della mensilizzazione del limite della retribuzione; tale criterio può rendere necessario procedere ad operazioni di conguaglio, a credito o a debito del lavoratore, degli importi dovuti a detto titolo. Si ricorda che per i lavoratori iscritti al Fondo pensioni lavoratori dello spettacolo (FPLS) e al Fondo pensioni sportivi

professionisti (FPSP), l'Istituto, con messaggio n. 5327/2015, ha fornito apposite precisazioni in ordine alle modalità di effettuazione dei conguagli.

Le operazioni di conguaglio si rendono altresì necessarie nel caso di rapporti di lavoro simultanei ovvero che si susseguono nel corso dell'anno civile. In tale ultimo caso, le retribuzioni percepite in costanza di ciascun rapporto si cumulano ai fini del superamento della prima fascia di retribuzione pensionabile.

Il dipendente è, quindi, tenuto ad esibire ai datori di lavoro successivi al primo la prevista Certificazione Unica (o dichiarazione sostitutiva) delle retribuzioni già percepite. I datori di lavoro provvederanno al conguaglio a fine anno (ovvero nel mese in cui si risolve il rapporto di lavoro) cumulando anche le retribuzioni relative al precedente (o ai precedenti rapporti di lavoro), tenendo conto di quanto già trattenuto al lavoratore a titolo di contributo aggiuntivo.

Nel caso di rapporti simultanei, in linea di massima, sarà il datore di lavoro che corrisponde la retribuzione più elevata, sulla base della dichiarazione esibita dal lavoratore, ad effettuare le operazioni di conguaglio a credito o a debito del lavoratore stesso.

Qualora a dicembre 2018 il rapporto di lavoro sia in essere con un solo datore, sarà quest'ultimo a procedere all'eventuale conguaglio, sulla base dei dati retributivi risultanti dalle certificazioni rilasciate dai lavoratori interessati.

5.1 Modalità operative per la gestione del contributo aggiuntivo dell'1%

Ai fini delle operazioni di conguaglio, si precisa che, ove gli adempimenti contributivi vengano assolti con la denuncia del mese di gennaio 2019, gli elementi variabili della retribuzione non incidono sulla determinazione del tetto 2018 di 46.630,00 euro. Ai fini del regime contributivo, infatti, dette componenti vengono considerate retribuzione di gennaio 2019.

Per gestire la contribuzione aggiuntiva di 1% di cui alla legge n. 438/92, a livello individuale, deve essere compilato l'elemento <ContribuzioneAggiuntiva> di <DatiRetributivi>, secondo le modalità illustrate nel documento tecnico Uniemens.

6. Monetizzazione delle ferie e imposizione contributiva

L'assoggettamento a contribuzione del compenso per ferie non godute, ancorché non corrisposto, rientra nelle fattispecie contemplate dalla Deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26.3.1993, approvata con DM 7.10.1993, i cui adempimenti contributivi possono essere assolti nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi.

Nel rinviare a quanto già reso noto in materia^[4], si ricorda che l'individuazione del momento in cui sorge l'obbligo contributivo sul compenso ferie non costituisce limite temporale al diritto del lavoratore di fruire effettivamente delle stesse.

Può, quindi, verificarsi il caso in cui queste vengano effettivamente godute in un periodo successivo a quello dell'assoggettamento contributivo.

In tale ipotesi il contributo versato sulla parte di retribuzione corrispondente al "compenso ferie" non è più dovuto e deve essere recuperato a cura del datore di lavoro ed il relativo compenso deve essere portato in diminuzione dell'imponibile dell'anno (ovvero del mese, dal 1° gennaio 2005) al quale era stato imputato.

6.1. Modalità operative per il recupero dei contributi sul compenso ferie non godute

Il flusso Uniemens consente di gestire il recupero della contribuzione versata sull'indennità per il compenso ferie.

Attraverso una specifica variabile retributiva, con la causale FERIE si consente al datore di lavoro, al momento dell'eventuale fruizione delle ferie da parte del lavoratore, di modificare in diminuzione l'imponibile dell'anno e mese nel quale è stato assoggettato a contribuzione il compenso per ferie non godute e, contemporaneamente, di recuperare una quota o tutta la contribuzione già versata. Per le modalità di compilazione del flusso si rinvia a quanto illustrato nel più volte citato documento tecnico.

7. Fringe benefits (art. 51, comma 3, del TUIR)

L'articolo 51, comma 3, del TUIR stabilisce che non concorre a formare il reddito di lavoro dipendente il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati se, complessivamente, di importo non superiore, nel periodo di imposta, a 258,23 euro e che, se il valore in questione è superiore a detto limite, lo stesso concorre interamente a formare il reddito.

A tal riguardo, si fa presente che la legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), ha previsto, al fine di rendere più agevole la fruizione dei benefits di cui al comma 3 dell'articolo 51 del TUIR, che l'erogazione di beni e servizi da parte del datore di lavoro possa avvenire mediante documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale.

Nel caso in cui, in sede di conguaglio, il valore dei beni o dei servizi prestati risulti superiore al predetto limite l'azienda dovrà provvedere ad assoggettare a contribuzione il valore complessivo e non solo la quota eccedente.

Per la determinazione del predetto limite si dovrà tenere conto anche di quei beni o servizi ceduti da eventuali precedenti datori di lavoro.

Ai soli fini previdenziali, in caso di superamento del limite di 258,23 euro, il datore di lavoro che opera il conguaglio provvederà al versamento dei contributi solo sul valore dei fringe benefits da lui erogati (diversamente da quanto avviene ai fini fiscali, dove sarà trattenuta anche l'IRPEF sul fringe benefit erogato dal precedente datore di lavoro).

Per le operazioni di conguaglio i datori di lavoro si atterranno alle seguenti modalità:

- porteranno in aumento della retribuzione imponibile del mese cui si riferisce la denuncia l'importo dei fringe benefits dagli stessi corrisposti qualora, anche a seguito di cumulo con quanto erogato dal precedente datore di lavoro, risulti complessivamente superiore a 258,23 euro nel periodo d'imposta e non sia stato assoggettato a contribuzione nel corso dell'anno;
- provvederanno a trattenere al lavoratore la differenza dell'importo della quota del contributo a carico dello stesso non trattenuta nel corso dell'anno.

8. Auto aziendali concesse ad uso promiscuo (art. 51, comma 4, lett. a) del TUIR)

Ai fini della quantificazione forfettaria del valore economico dell'utilizzo in forma privata del veicolo (autovettura, motociclo, ciclomotore) di proprietà del datore di lavoro (o committente) e assegnata in uso promiscuo al lavoratore, l'articolo 51, comma 4, lett. a) del TUIR dispone che tale calcolo sia effettuato sulla base di una percorrenza annua totale del veicolo di 15.000 km e riferendone una parte di essi all'uso privato; la percentuale prevista dalla norma è del 30% ($15.000 \times 30\% = 4.500 \times \text{valore km tariffe ACI} = \text{misura del fringe benefit}$).

9. Prestiti ai dipendenti (art. 51, comma 4, lett. b) del TUIR)

Si rammenta che ai fini della determinazione in denaro del compenso in natura relativo ai prestiti erogati ai dipendenti (art. 51, comma 4, lett. b) del TUIR) si deve assumere il 50% della differenza tra l'importo degli interessi calcolato al tasso ufficiale di riferimento vigente al termine di ciascun anno e l'importo degli interessi calcolato al tasso applicato sugli stessi.

Al riguardo, si ricorda che la vigente misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principale dell'Eurosistema, fissato dalla Banca Centrale Europea, (ex tasso ufficiale di riferimento) è pari a 0,00%^[5].

10. Conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria

Il versamento delle quote di TFR dovute dalle aziende destinatarie delle disposizioni di cui ai commi 755 e successivi della legge n. 296/2006 va effettuato mensilmente, salvo conguaglio a fine anno o alla cessazione del rapporto di lavoro^[6].

In occasione delle operazioni di conguaglio, quindi, le aziende devono provvedere alla sistemazione delle differenze a debito o a credito eventualmente determinatesi in relazione alle somme mensilmente versate al Fondo di Tesoreria e alla regolarizzazione delle connesse misure compensative.

10.1. Aziende costituite dopo il 31 dicembre 2006

Con la circolare n. 70/2007 è stato chiarito che, per le aziende che iniziano l'attività dopo il 31 dicembre 2006, gli obblighi nei riguardi del Fondo di Tesoreria operano se, alla fine dell'anno solare (1° gennaio – 31 dicembre), la media dei dipendenti occupati raggiunge il limite dei 50 addetti. In tal caso le aziende sono tenute al versamento delle quote dovute anche per i mesi pregressi, a far tempo da quello di inizio dell'attività.

È stato altresì precisato che le aziende interessate devono effettuare il versamento di quanto dovuto in sede di conguaglio di fine anno, maggiorando l'importo da versare del tasso di rivalutazione calcolato fino alla data di effettivo versamento. Si ricorda che la misura del predetto tasso è costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento del costo della vita rilevato a fine anno (qualora la variazione percentuale negli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati accertata dall'ISTAT sia negativa la misura del tasso di rivalutazione deve essere comunque non inferiore all'1,5%).

Le aziende costituite durante l'anno in corso, che al 31.12.2018 hanno raggiunto il limite dei 50 addetti, devono trasmettere l'apposita dichiarazione entro il termine di trasmissione della denuncia Uniemens relativa al mese di febbraio 2019 (31 marzo 2019).

11. Rivalutazione del TFR al Fondo di Tesoreria e imposta sostitutiva

L'articolo 2120 del c.c. stabilisce che le quote annuali di trattamento di fine rapporto, ad eccezione di quella maturata nell'anno, devono essere incrementate, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5% in misura fissa e dal 75% dell'aumento del costo della vita per gli operai e gli impiegati accertato dall'ISTAT nel mese in esame rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Anche il TFR versato al Fondo di Tesoreria deve essere rivalutato alla fine di ciascun anno o alla data di cessazione del rapporto di lavoro e tale incremento, al netto dell'imposta sostitutiva, deve essere imputato alla posizione del singolo lavoratore.

Il costo della rivalutazione resta a carico del Fondo di Tesoreria.

Sulle somme oggetto di rivalutazione deve essere versata all'Erario l'imposta sostitutiva fissata dall'articolo 11, comma 3, del D.Lgs n. 47/2000. Al riguardo, si fa presente che l'articolo 1, comma 623, della legge n. 190/2014 ha rideterminato nella misura 17% la predetta aliquota, con effetto dalle rivalutazioni decorrenti dal 1° gennaio 2015 (cfr. art. 1, comma 625, della legge n. 190/2014). Entro il mese di dicembre 2018, salvo conguaglio da eseguirsi entro febbraio 2019, i datori di lavoro possono conguagliare l'importo dell'imposta versato con riferimento alla rivalutazione della quota di accantonamento maturato presso il Fondo di Tesoreria.

Per individuarne l'ammontare, i datori di lavoro potranno calcolare una presunta rivalutazione delle quote di TFR trasferite al Fondo di Tesoreria, avvalendosi dell'ultimo (o del penultimo) indice ISTAT.

11.1. Adempimenti a carico del datore di lavoro

Con riferimento ai lavoratori per i quali nell'anno 2018 sono state versate quote di TFR al Fondo di Tesoreria, i datori di lavoro dovranno determinare la rivalutazione ai sensi dell'articolo 2120 c.c. (separatamente da quella spettante sul TFR accantonato in azienda) e calcolare sulla stessa, con le modalità previste dall'Agenzia delle Entrate, l'imposta sostitutiva del 17%.

L'importo di quest'ultima sarà recuperato in sede di conguaglio con i contributi dovuti all'INPS.

Le somme eventualmente conguagliate in eccedenza a titolo di imposta sostitutiva, sia all'atto del versamento dell'acconto che in altre ipotesi, potranno in ogni caso essere restituite, attraverso la compilazione delle sezioni <DenunciaIndividuale> e <DenunciaAziendale> sulla base delle modalità descritte nel documento tecnico Uniemens.

12. Operazioni societarie. Riflessi in materia di conguaglio

Nelle ipotesi di operazioni societarie, che comportano il passaggio di lavoratori ai sensi dell'articolo 2112 c.c., e nei casi di cessione del contratto di lavoro, le operazioni di conguaglio dei contributi

previdenziali dovranno essere effettuate dal datore di lavoro subentrante, tenuto al rilascio della Certificazione Unica, con riferimento alla retribuzione complessivamente percepita nell'anno, ivi incluse le erogazioni fissate dalla contrattazione di secondo livello, le erogazioni liberali ed i fringe benefits.

Si richiama l'attenzione dei datori di lavoro sulla necessità di utilizzare, nel caso di passaggio di lavoratori da una matricola all'altra (anche per effetto di operazioni societarie), gli appositi codici <TipoAssunzione> e <TipoCessazione> "2" e "2T", con l'indicazione della matricola di provenienza. Come indicato al precedente paragrafo 1, dal 1° gennaio 2010, il datore di lavoro subentrante può gestire correttamente le variabili retributive utilizzando il nuovo elemento di <VarRetributive>, <InquadramentoLav>, valorizzando l'elemento <Matricola Azienda> con il codice dell'azienda di provenienza.

13. Recupero del contributo di solidarietà del 10% di cui alla legge n. 166/1991 su contributi e somme accantonate a favore dei dipendenti per le finalità di previdenza complementare

L'articolo 16, comma 1, del D.Lgs 5 dicembre 2005, n. 252, recante disposizioni in materia di disciplina delle forme pensionistiche complementari, stabilisce che sulle contribuzioni o somme a carico del datore di lavoro, diverse da quella costituita dalla quota di accantonamento al TFR, destinate a realizzare le finalità di previdenza pensionistica complementare, è dovuto il contributo di solidarietà previsto, nella misura del 10%, dall'articolo 9-bis del decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166^[7].

Si ricorda inoltre che, ai sensi di quanto previsto dal successivo comma 2, una percentuale pari all'1% del gettito del predetto contributo di solidarietà confluisce presso l'apposito Fondo di garanzia, di cui all'articolo 5 del D.Lgs n. 80/1992, istituito, mediante evidenza contabile nell'ambito della gestione delle prestazioni temporanee dell'INPS, contro il rischio derivante dall'omesso o insufficiente versamento da parte dei datori di lavoro sottoposti a procedura di fallimento, di concordato preventivo, di liquidazione coatta amministrativa ovvero di amministrazione controllata.

Nelle ipotesi in cui, sia in occasione delle operazioni di conguaglio che nel corso dell'anno, si rendesse necessario effettuare recuperi su detta contribuzione, i datori di lavoro possono avvalersi dei codici causale istituiti nell'Elemento <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, <CausaleACredito>, del flusso Uniemens, di seguito indicati.

Codice	Significato
L938	Rec. "contr.solidarietà 10% ex art.16 D.Lgs. n. 252/2005" per i lavoratori iscritti al F.P.L.D. nonché a tutti gli altri Fondi gestiti dall'INPS.
L939	Rec. "contr.solidarietà 10% ex art. 16 D.Lgs. n. 252/2005 dirigenti industriali già iscritti all'ex Inpdai", per i dirigenti iscritti all'ex INPDAI al 31.12.2002

^[1] Cfr. deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 26.3.1993, approvata con decreto del Ministro del Lavoro e della previdenza sociale 7.10.1993.

^[2] Cfr. la circolare n. 117 del 7 dicembre 2005.

^[3] Cfr. anche la circolare n. 106 del 9 novembre 2018, recante nuove indicazioni operative e precisazioni sull'utilizzo delle variabili retributive nel flusso Uniemens.

^[4] Cfr., da ultimo, la circolare n. 162 del 27 dicembre 2010.

^[5] Cfr. il provvedimento della Banca Centrale Europea del 10 marzo 2016 e le successive decisioni del Consiglio direttivo della BCE.

^[6] Cfr. art. 1, comma 4, del decreto ministeriale 30 gennaio 2007.

^[7] Cfr. la circolare n. 98 del 2 luglio 2007.

L'Inps riepiloga la disciplina dell'apprendistato

L'Inps, con la circolare n. 108/2018, ha diramato importanti chiarimenti in ordine all'apprendistato, in particolare per quanto riguarda la disciplina contributiva. I consulenti del lavoro hanno a loro volta emanato la circolare n. 19/2018, di commento alla circolare Inps.

Introduzione

Si ricorda che il D.Lgs. 81/2015 disciplina le seguenti tipologie contrattuali di apprendistato:

- articolo 43 - apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (detto anche di 1° livello);
- articolo 44 - apprendistato professionalizzante (detto anche di 2° livello);
- articolo 45 - apprendistato di alta formazione e di ricerca (detto anche di 3° livello);
- articolo 47 - apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria o beneficiari di un trattamento di disoccupazione.

L'Istituto previdenziale, oltre a riepilogare il quadro normativo e contributivo della tipologia contrattuale in questione, ha modificato le proprie indicazioni relative all'apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, per i lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione: in particolare, ha chiarito che l'assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione deve ritenersi riferita a lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione e non anche ai soggetti che, avendo inoltrato istanza per il riconoscimento del trattamento medesimo, abbiano soltanto il titolo alla prestazione ancorché non l'abbiano ancora percepita. Il contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'articolo 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015, dovrà, pertanto, ritenersi validamente stipulato solo a seguito dell'accoglimento della domanda del lavoratore e a far data dalla decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale.

In materia di imponibile contributivo, l'Inps ricorda come nei rapporti di apprendistato la retribuzione da assoggettare a contribuzione non va adeguata, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera previsto dall'articolo 7, comma 1, D.L. 463/1983 (articolo 7, comma 5, D.L. 463/1983). Per le ore di formazione svolte all'esterno della sede aziendale e per le quali il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna retribuzione (articolo 43, comma 7 e articolo 45, comma 3, D.Lgs. 81/2015), non sussistono obblighi contributivi.

A favore degli apprendisti sono previste le seguenti tutele assicurative obbligatorie:

- Ivs (invalidità, vecchiaia e superstiti);
- assegno per il nucleo familiare;
- assicurazione contro le malattie;
- maternità;
- nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpI);
- assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (Inail).

La misura della contribuzione

REGIME GENERALE		
Contributo	Aliquota datore di lavoro	Aliquota apprendista
Ivs Fpld	9.01%	5.84%
Cuaf	0.11%	
Malattia	0.53%	
Maternità	0.05%	
Inail	0.30%	
NASpI	1.31%	

Schede operative

Fondi interprofessionali	0.30%	
Totale complessivo	11.61%	5.84%

ALIQUOTE PER DATORE DI LAVORO CON MASSIMO 9 DIPENDENTI				
Contributo	Aliquota datore di lavoro			Aliquota apprendista
	1° anno	2° anno	3° anno e successivi	
Ivs Fpld	1.35%	2.70%	4.50%	5.84%
Cuaf	0.02%	0.03%	0.06%	
Malattia	0.08%	0.16%	0.26%	
Maternità	0.01%	0.02%	0.03%	
Inail	0.04%	0.09%	0.15%	
NASpI	1.61%	1.61%	1.61%	
Totale complessivo	3.11%	4.61%	11.61%	5.84%

Per le assunzioni in apprendistato effettuate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2016 da aziende fino a 9 unità, la L. 183/2011, per i primi 3 anni del rapporto di apprendistato, ha stabilito che sia dovuta solo l'aliquota della NASpI, pari all'1,61% (1,31% + 0,30%), purché siano rispettate le condizioni fissate per il diritto alle agevolazioni contributive e quelle in materia di aiuti di Stato in relazione al regime de minimis.

L'articolo 1, commi 308-310, L. 232/2016, ha inoltre introdotto l'esonero in misura integrale dei contributi a carico del datore di lavoro per 3 anni dall'assunzione, fino a un importo massimo annuo di 3.250 euro, per le assunzioni, anche in rapporto di apprendistato, effettuate fra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2018, di studenti che hanno svolto per il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro, ad esclusione del contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, oggi destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua, pari allo 0,30% (si veda in merito la circolare n. 109/2017).

I benefici contributivi previsti per i rapporti di apprendistato sono mantenuti per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato. Nel caso di regimi che prevedano la variazione dell'aliquota contributiva nel corso del rapporto di apprendistato, la misura da considerare è quella in atto nel periodo immediatamente precedente la prosecuzione del rapporto a tempo indeterminato.

Il regime contributivo applicabile alle assunzioni con contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca è quello previsto in via generale, con esclusione degli incentivi introdotti per l'assunzione di lavoratori che hanno svolto periodi di alternanza scuola-lavoro, riferiti, nell'ambito del contratto di apprendistato, alla sola tipologia dell'apprendistato professionalizzante.

Va anche ricordato che per l'apprendistato professionalizzante, in seguito all'estensione delle tutele in materia di ammortizzatori sociali, il carico contributivo aumenta a causa del relativo finanziamento.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE								
Cigo						Cigs	FIS	
Imprese fino a 50 addetti			Imprese oltre i 50 addetti				Imprese fra 5 e 15 dipendenti	Imprese oltre 15 dipendenti
Industria	Edilizia	Lapidei	Industria	Edilizia	Lapidei			
1.70%	4.70%	3.30%	2.00%	4.70%	3.30%	0.90%, di cui 0.60% a carico azienda	0.45%	0.65%

BENEFICI PER APPRENDISTATO DI 1° LIVELLO			
Assicurazioni		Aliquota %	
Numero di addetti superiore a 9			
Fpld			4.50
Cuaf			0.06
Malattia			0.26
Maternità			0.03
Inail			0.15
Totale			5.00
Numero di addetti pari o inferiore a 9			
	1° anno	2° anno	Dal 3° anno
Fpld	1.35	2.70	4.50
Cuaf	0.02	0.03	0.06
Malattia	0.08	0.16	0.26
Maternità	0.01	0.02	0.03
Inail	0.04	0.09	0.15
Totale	1.50	3.00	5.00

I predetti incentivi si applicano alle assunzioni effettuate a decorrere dal 24 settembre 2015 nonché a quelle successive al 31 dicembre 2017, ma nei limiti dell'importo massimo anno per anno stanziato a copertura della spesa. Nelle ipotesi di prosecuzione del rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato, per i 12 mesi successivi alla trasformazione del contratto, l'aliquota a carico del datore di lavoro è quella prevista in via generale (11,61%), mentre il lavoratore continua a beneficiare della misura ridotta l'aliquota contributiva.

Per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ordinaria o di un trattamento di disoccupazione, il regime contributivo è quello dell'apprendistato professionalizzante, fatte salve le deroghe espressamente previste dalla legge.

REGIME CONTRIBUTIVO BENEFICIARI DI MOBILITÀ ASSUNTI ENTRO IL 31 DICEMBRE 2016

Per i primi 18 mesi dall'assunzione si applica la riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro alla misura prevista per gli apprendisti (10% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista, oltre all'eventuale contribuzione dovuta per il finanziamento di Cigo/Cigs ovvero dei Fondi di solidarietà).

Non si applica la riduzione dell'aliquota contributiva prevista per i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9.

Non trova applicazione la contribuzione di finanziamento della NASpI.

Non si applicano le agevolazioni per "promuovere l'occupazione giovanile" presso i datori di lavoro con un numero di addetti non superiore a 9 unità.

È esclusa la conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione (dal 19° mese la contribuzione datoriale è dovuta in misura piena, in relazione al settore di classificazione e alle caratteristiche aziendali del datore di lavoro, mentre quella a carico dell'apprendista resta al 5,84% solo per il periodo di residua durata del contratto di apprendistato).

È previsto un incentivo economico, a favore del datore di lavoro, in misura pari al 50% dell'indennità di mobilità ordinaria che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per il residuo periodo di fruizione.

REGIME CONTRIBUTIVO BENEFICIARI DI DISOCCUPAZIONE E DI MOBILITÀ ASSUNTI DAL 1° GENNAIO 2017

Si applica la riduzione dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro alla misura prevista per gli apprendisti per tutta la durata del periodo di formazione.

Non si applicano le agevolazioni introdotte per "promuovere l'occupazione giovanile" presso i datori di lavoro con un numero di addetti non superiore a 9 unità.

È dovuta la contribuzione di finanziamento della NASpI (1,31%) e quella di finanziamento dei Fondi inter-professionali per la formazione continua (0,30%).

È esclusa la conservazione dei benefici contributivi per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione.

Nel periodo di durata del regime agevolato (massimo 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato edile e non), l'aliquota complessiva da versare è pari:

- per i datori di lavoro con più di 9 dipendenti, al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista);
- per i datori di lavoro con un numero di dipendenti non superiore a 9, all'8,95% (3,11% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) per i primi 12 mesi, al 10,45% (4,61% a carico del datore di lavoro e 5,84% a carico dell'apprendista) per i mesi dal 13° al 24°, e al 17,45% (11,61% a carico del datore di lavoro + 5,84% a carico dell'apprendista) dal 25° al 36° mese (60° per artigianato edile e non).

Esonero dal pagamento quote di accantonamento del Tfr e contributo licenziamento

Il D.L. 109/2018, c.d. Decreto Genova, all'articolo 44, ha previsto la possibilità di riconoscere il trattamento straordinario di integrazione salariale per crisi aziendale per gli anni 2019 e 2020, sino a 12 mesi, in favore delle imprese che abbiano cessato la propria attività produttiva e non abbiano ancora concluso le procedure di licenziamento di tutti i lavoratori, o la stiano cessando, ricorrendo tutti gli altri presupposti previsti dalla normativa.

Introduzione

Nella circolare n. 19/2018, il Ministero del lavoro ha illustrato la normativa di cui all'articolo 43-bis, D.L. 109/2018, in base al quale le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria che fruiscono del trattamento straordinario di integrazione salariale negli anni 2019 e 2020, ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, per crisi per cessazione di attività, possono essere esonerate dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr, relative alla retribuzione persa, a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro, e dal pagamento del c.d. contributo di licenziamento.

Si ricorda che, in generale, le imprese sottoposte a procedura concorsuale sono escluse dal versamento del contributo addizionale Cigs di cui all'articolo 5, D.Lgs. 148/2015.

Tfr

Il trattamento straordinario di integrazione salariale può essere riconosciuto anche in favore dei lavoratori dipendenti di imprese in procedura concorsuale. Le quote di Tfr maturate durante il periodo di Cig sono a carico del datore di lavoro, mentre quelle relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro per stipula di contratto di solidarietà sono a carico della gestione di afferenza, ad eccezione di quelle relative ai lavoratori licenziati per motivo oggettivo o nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione del trattamento di integrazione salariale, ovvero entro 90 giorni dal termine del periodo di fruizione di un ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del trattamento precedente.

La norma in esame stabilisce, però, che le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria che abbiano fruito del trattamento straordinario di integrazione salariale ai sensi dell'articolo 44, D.L. 109/2018, sono esonerate, per le mensilità di Cigs negli anni 2019-2020, dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr, relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro.

Contributo di licenziamento

L'articolo 43-bis prevede l'ulteriore beneficio per cui tali società sono esonerate anche dal pagamento del contributo previsto dall'articolo 2, comma 31, L. 92/2012.

Per i licenziamenti effettuati nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo da parte di un datore di lavoro tenuto alla contribuzione per il finanziamento dell'integrazione salariale straordinaria, il datore di lavoro è tenuto a versare il contributo, che è pari all'82% del massimale mensile NASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni. Per i lavoratori con anzianità aziendale inferiore a 12 mesi, ovvero a 24 o 36 mesi, il contributo deve essere rideterminato in proporzione al numero dei mesi di durata del rapporto di lavoro.

Nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il contributo è moltiplicato per 3 volte. Nell'ambito dell'accordo governativo stipulato presso il Ministero del lavoro per l'accesso alla Cigs, di cui all'articolo 44, D.L.

109/2018, le parti sanciscono l'impegno a regolare, attraverso apposito accordo sindacale, l'eventuale procedura di licenziamento collettivo anche con riferimento alla dichiarazione di eccedenza del personale.

Indicazioni operative

In sede di accordo presso il Ministero per l'accesso all'intervento della Cigs, sarà quantificato il costo complessivo delle misure di esonero e accertata la sussistenza delle relative risorse finanziarie. Successivamente, in sede di presentazione dell'istanza di Cigs al Ministero del lavoro, i rappresentanti legali delle aziende richiederanno l'ammissione alle citate misure di esonero, fornendone a tal fine la stima, con specifico riguardo alla misura complessiva:

- delle quote di accantonamento del Tfr afferenti alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento, distinta in relazione a ogni anno civile interessato;
- del contributo (c.d. ticket di licenziamento), da calcolare con riferimento all'anno civile in cui ricade la data di cessazione del trattamento di integrazione salariale straordinario autorizzato.

L'ammissione alle misure di esonero sarà riportata nell'ambito del decreto di autorizzazione.

Al perfezionarsi di tutti i requisiti per accedere all'esonero, dovrà essere emessa apposita autorizzazione da parte dell'Inps, da richiedere secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto. In riferimento alle quote di Tfr collegate al trattamento Cigs fruito nell'anno 2019, l'esonero potrà essere autorizzato nel 2020, mentre per quelle del 2020 l'esonero potrà essere autorizzato nel 2021, fermo restando il criterio cronologico di presentazione dell'istanza di Cigs.

Sono elementi utili alla stima degli oneri i seguenti:

- la retribuzione da prendere a riferimento ai fini del calcolo del Tfr è quella determinata secondo le disposizioni dell'articolo 2120 cod. civ., e non le ordinarie previsioni in materia di individuazione della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, sia nei casi di accantonamento delle quote presso il datore di lavoro, sia nelle ipotesi in cui sussista obbligo di versamento al Fondo di tesoreria o ai Fondi di previdenza complementare;
- la determinazione della retribuzione annua utile ai fini del calcolo del Tfr deve operarsi con riferimento alla normativa legale o contrattuale in vigore al momento degli accantonamenti;
- in caso di sospensione della prestazione di lavoro per una delle cause di cui all'articolo 2110 cod. civ., e in caso di sospensione totale o parziale assistita dalla Cig, deve essere computato ai fini del Tfr l'equivalente della retribuzione alla quale il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di svolgimento dell'attività di lavoro;
- la quota di retribuzione da accantonare per ciascun anno si calcola dividendo l'importo della retribuzione annua, come sopra individuata, per 13,5 (le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni si computano come mese intero);
- per la determinazione della quota mensile di Tfr maturata in relazione al periodo di Cigs, per ciascun lavoratore interessato si deve prendere in considerazione la retribuzione mensile utile ai fini del Tfr, riferita al periodo di paga interessato e tale importo deve essere moltiplicato per l'aliquota del 7,41% (1/13,5) detraendo, nei casi previsti dalla legge, il contributo dello 0,50% di cui all'articolo 3, ultimo comma, L. 297/1982; pertanto, in linea generale, l'aliquota di calcolo della quota mensile di Tfr è pari al 6,91% e, quindi, la quota mensile si determina con la formula retribuzione mensile ai fini Tfr x 6,91%;
- le previsioni dell'articolo 43-bis citato non modificano la destinazione e l'assetto del Tfr sulla base del quadro normativo vigente, quindi il Tfr potrebbe essere destinato ai Fondi di previdenza complementare (l'Inps provvederà a trasferire il Tfr maturato al fondo pensione di destinazione), al Fondo di tesoreria (l'accREDITAMENTO della posizione assicurativa del lavoratore sarà effettuato direttamente dall'Inps) o accantonato presso il datore di lavoro (la quota di Tfr maturata nel corso del periodo di trattamento è liquidata al lavoratore da parte dell'Inps indipendentemente dalla cessazione del rapporto di lavoro) e l'Inps effettuerà il versamento ovvero l'accREDITAMENTO del Tfr maturato in soluzione unica dopo la cessazione del periodo di Cigs autorizzata;

- le misure del massimale NASpI, per gli anni 2019, 2020 e 2021, sono da ritenersi pari a 1.222,65 euro per il 2019, 1.249,55 euro per il 2020 e 1.274,54 euro per il 2021, pertanto l'importo del contributo riferito a un lavoratore che abbia un'anzianità aziendale pari o superiore a 36 mesi, sarà pari rispettivamente a 3.007,71 euro, 3.073,89 euro e 3.135,36 euro;
- per quanto attiene al contributo di licenziamento relativo all'anno 2019, l'esonero sarà effettivamente autorizzato nell'anno 2020, mentre per quello relativo all'anno 2020 l'esonero sarà effettivamente autorizzato nell'anno 2021, fermo restando il criterio cronologico di presentazione dell'istanza di Cigs, la cui data è indicata nel decreto di autorizzazione.

Gli esoneri possono essere autorizzati fino a concorrenza delle somme normativamente stanziare, pari complessivamente a 16 milioni di euro per ciascuno degli anni 2020 e 2021: tale valore è un limite complessivo per entrambi gli interventi previsti.

Ai fini del monitoraggio della spesa, l'Inps verifica con cadenza mensile i flussi di spesa e, qualora emerga che è stato raggiunto o sarà raggiunto il limite di spesa, l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande.

Rinnovi contrattuali dicembre 2018

Fiori recisi – Accordo 18 dicembre 2018

In data 18 dicembre 2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di rinnovo per i dipendenti da aziende esercenti la lavorazione, il commercio, il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e g.e.i.e.

L'accordo, pur riferendosi a un settore non particolarmente diffuso, risulta essere meritevole di attenzione, soprattutto per quanto riguarda il contratto a tempo determinato, in quanto si va ad incastonare nel quadro normativo post D.L. 87/2018: alcuni passaggi, in particolare, sembrano essere in contrasto con quanto previsto da tale norma.

Lavoro a tempo determinato

Fermo restando che, di norma, le assunzioni di personale debbono avvenire a tempo indeterminato, è tuttavia consentita l'assunzione del personale con prefissione di termini in tutti i casi o nelle condizioni espressamente previsti dalle leggi vigenti sulla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, tenendo anche conto delle specifiche normative previste nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le ragioni a fronte delle quali è apposto il termine al contratto di lavoro.

Copia dell'atto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. La scrittura non è tuttavia necessaria quando la durata del rapporto di lavoro, puramente casuale, non sia superiore ai 12 giorni.

Nell'ambito della propria autonomia contrattuale, le parti stabiliscono che rientrano nei casi di legittima apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato le esigenze che hanno carattere temporaneo o contingente, quali:

- temporanei incrementi dell'attività dovuti alle esigenze connesse al ricevimento, consegna, lavorazione, stoccaggio e gestione amministrativa di particolari prodotti florovivaistici;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- sostituzione di lavoratori in ferie;
- attività lavorative di confezionamento, packaging, spedizione, etc. connesse a progetti promozionali o pubblicitari e commerciali;
- attività lavorative (manutentive e produttive) collegate o conseguenti ad interventi di manutenzione straordinaria degli impianti;
- intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno quali, ad esempio, le festività religiose e civili nazionali ed estere, manifestazioni e ricorrenze delle tradizioni nazionali ed estere, etc.;
- esigenze produttive straordinarie, connesse alle iniziative commerciali e di continuo miglioramento qualitativo peculiari dei prodotti florovivaistici;
- esigenze connesse a cause di forza maggiore per fattori climatici, per eventi o calamità naturali.

Le assunzioni fatte con queste specifiche causali non potranno superare il 40% del personale in forza.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello possono essere individuate congiuntamente ulteriori tipologie e causali da far rientrare nel rapporto di lavoro a tempo determinato.

Resta comunque fatta salva per le aziende, ricorrendo le specifiche previsioni normative di cui al D.Lgs. 87/2018, la facoltà di procedere alla stipula di contratti a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa.

Lavoro stagionale

Per quanto previsto dal D.Lgs. 87/2018, le parti, tenuto conto che il settore del commercio all'ingrosso, del trasporto, dell'esportazione, dell'importazione e della lavorazione dei fiori freschi recisi, delle fronde verdi e delle piante ornamentali è fortemente caratterizzato dalla stagionalità, che deriva dalla tipicità dei prodotti, la cui lavorazione, condizionamento e commercializzazione è direttamente riconducibile, nel corso dell'anno, al preliminare lavoro di produzione agraria che è caratterizzato da più cicli stagionali, fattori questi che postulano l'utilizzazione anche di personale stagionale a tempo determinato, individuano, come attività stagionali, quelle correlate ai cicli produttivi del fiore reciso e del verde ornamentale e delle piante in vaso nelle diverse zone di produzione sul territorio nazionale.

Le Commissioni paritetiche territoriali possono individuare, secondo le specificità dei comprensori, le attività stagionali più significative per il territorio di competenza.

Il contratto stagionale a termine non potrà comunque superare la durata massima di 10 mesi, tali assunzioni sono espressamente escluse dal computo percentuale previsto per le assunzioni a tempo determinato.

Le aziende che intendono procedere a tale tipo di assunzioni, dovranno darne preventiva comunicazione, per il parere di conformità contrattuale, alla Commissione paritetica territoriale, là dove costituita, o alla Commissione paritetica nazionale, specificando:

- il numero dei lavoratori che si intendono assumere a tempo determinato stagionale;
- il periodo per il quale si intende utilizzare il personale;
- le mansioni ed il livello contrattuale;
- il numero di dipendenti in forza in azienda all'atto della richiesta di assunzione a tempo determinato.

Il trattamento spettante ai lavoratori assunti a tempo determinato e stagionale, per ferie, tredicesima mensilità, quattordicesima mensilità, festività nazionali, festività infrasettimanali ed ex-festività è assolto dal datore di lavoro con il pagamento delle maggiorazioni di cui all'articolo 49, Ccnl.

Lavoro a tempo parziale

Per lavoro a tempo parziale si intende quello prestato con orario di lavoro ridotto rispetto a quello stabilito dal presente contratto.

La prestazione di lavoro part-time potrà svilupparsi verticalmente, orizzontalmente e nel modo c.d. misto. Il trattamento economico e normativo è stabilito secondo i criteri di proporzionalità riferito all'entità della prestazione lavorativa.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova in caso di nuove assunzioni;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e le relative modalità;
- la durata della prestazione individuale sarà fissata tra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:
 - a) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale 16 ore;
 - b) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile 64 ore;
 - c) nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale 532 ore.

L'indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese ed all'anno.

La durata della prestazione lavorativa non potrà di norma essere inferiore ai minimi definiti ai precedenti punti a), b), c).

Le parti, con accordo scritto potranno stabilire comunque una prestazione di durata inferiore, fatte salve le condizioni aziendali in atto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze azien-

Contrattazione collettiva

dali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, ferma restando la volontarietà delle parti;

- c) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;
- d) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;
- e) volontarietà delle parti in caso di modifiche dell'articolazione dell'orario concordata.

Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti, all'atto del passaggio, le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno. La trasformazione può anche essere pattuita per una durata determinata. In tal caso è consentita l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile od annuale.

In caso di nuova assunzione di personale a tempo pieno, il lavoratore part-time a tempo indeterminato ha diritto di precedenza se svolge mansioni identiche od equivalenti rispetto a quelle per le quali è prevista l'assunzione con priorità per coloro che, già dipendenti, avevano trasformato il rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di comporto in caso di malattia o infortunio non sul lavoro è fissato in 180 giorni, anche in caso di diverse malattie, nei 12 mesi precedenti. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti in un anno solare, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Per i lavoratori che certifichino problemi di salute che comportino difficoltà di apprendimento dei figli, ai sensi della L. 170/2010, su richiesta verrà concessa la possibilità di trasformare temporaneamente il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, anche ai genitori affidatari.

Lavoro supplementare

In considerazione delle specifiche esigenze tecnico-organizzative, produttive e sostitutive del settore della commercializzazione dei prodotti florovivaistici è consentito lo svolgimento di lavoro supplementare nel part-time orizzontale, verticale o misto, anche a tempo determinato, fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno settimanale.

La prestazione di lavoro supplementare è ammessa con il consenso del lavoratore interessato.

Le ore di lavoro supplementare, come sopra specificate, saranno compensate, in via definitiva, con la quota oraria della retribuzione di cui all'articolo 45, maggiorata del 35% a titolo di 13^a, 14^a, ferie, festività e Tfr, fermo restando che tali prestazioni non potranno comunque superare l'80% dell'orario stabilito per ciascun lavoratore a tempo parziale.

Per i lavoratori che svolgono un rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie, intendendosi per tali quelle eccedenti il normale orario di lavoro settimanale determinato dal presente Ccnl. Tali prestazioni saranno retribuite con la quota oraria di retribuzione di cui all'art. 45 maggiorata del 30%.

Clausole flessibili ed elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 2, comma 2, e dall'articolo 3, commi 7, 8, 9, D.Lgs. 61/2000, come modificato dall'articolo 45, D.Lgs. 276/2003, all'atto della stipula del contratto o successivamente nel corso del suo svolgimento le parti, con specifico patto scritto dal quale emerge la loro espressa volontà, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- a) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- b) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla

Contrattazione collettiva

variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi a) l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale (clausola di flessibilità), dandone preavviso alla Commissione paritetica territoriale, là dove costituita, e ai lavoratori interessati 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma e secondo il patto di cui sopra sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'articolo 45, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Con riferimento a quanto previsto dall'ipotesi b) l'azienda ha facoltà di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti), dandone preavviso ai lavoratori interessati almeno 5 giorni prima. Le ore di lavoro prestate secondo tale modalità sono compensate con una maggiorazione pari al 15% della retribuzione di cui all'articolo 45, salva diversa regolamentazione complessivamente di miglior favore a livello aziendale.

In presenza di emergenze tecniche e/o produttive, il termine di preavviso potrà essere ridotto fino a 2 giorni lavorativi, in tal caso la maggiorazione di cui sopra sarà elevata al 20%. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.

Principali scadenze del mese di febbraio

martedì 5 febbraio

Chimici – Distinta contributi previdenza complementare

Invio della distinta relativa ai contributi dovuti al fondo di previdenza integrativa Fonchim.

lunedì 18 febbraio

Irpef versamento ritenute – Sostituti d'imposta

Versamento ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, sui redditi di lavoro autonomo e su provvigioni trattenute dai sostituiti d'imposta nel mese precedente.

Versamento addizionali regionali e comunali – Sostituti d'imposta

Versamento in unica soluzione delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

Versamento delle rate delle addizionali regionale e comunale trattenute ai lavoratori dipendenti sulle competenze del mese precedente a seguito delle operazioni di conguaglio di fine anno.

Imposta sostitutiva Tfr – Sostituti d'imposta

Versamento del saldo dell'imposta sostitutiva, al netto dell'acconto versato, sulla rivalutazione del fondo Tfr maturata nel 2018.

Contributi Inps – Gestione separata

Versamento dei contributi dovuti dai committenti alla Gestione separata Inps su compensi corrisposti nel mese precedente.

Contributi Inps – Pescatori autonomi

Versamento dei contributi previdenziali personali Inps da parte dei pescatori autonomi.

Contributi Inps – Datori di lavoro

Versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro, relativi alle retribuzioni del mese precedente.

Contributi Inps – Artigiani e commercianti

Versamento della quarta rata trimestrale dei contributi relativi al 2018.

Contributi Inps ex Enpals – Versamento

Versamento dei contributi dovuti all'ex Enpals, ora Inps, dalle aziende dello spettacolo e dello sport per il periodo di paga scaduto il mese precedente.

Contributi Inpgi – Versamento

Versamento dei contributi Inpgi relativi al mese precedente, da parte delle aziende con dipendenti con qualifica di giornalisti e praticanti.

Contributi Casagit – Versamento

Versamento dei contributi assistenziali alla Casagit relativi al mese precedente, da parte dei datori di lavoro che occupano giornalisti e praticanti.

mercoledì 20 febbraio

Fonchim – Contributi previdenza complementare

Versamento dei contributi dovuti al Fondo di previdenza complementare Fonchim.

Enasarco – Versamento

Versamento dei contributi relativi al quarto trimestre 2018, relativi agli agenti e rappresentanti.

giovedì 28 febbraio

UniEmens – Invio telematico

Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva UniEmens relativa al mese precedente.

Inail – Domanda riduzione tasso

Termine per la presentazione alla competente sede Inail della domanda per la concessione della riduzione del tasso medio per prevenzione (articolo 24, D.M. 12 dicembre 2000).

Fasi – Versamento

Pagamento dei contributi relativi al primo trimestre dell'anno in corso, dovuti al Fasi a carico dei dirigenti e delle imprese industriali



Firma digitale

AGYO FIRMA

Agyo Firma è la soluzione TeamSystem destinata a rivoluzionare il modo di lavorare degli Studi e risolvere tutte le problematiche legate alla firma.

Il servizio è basato su Agyo, l'innovativa piattaforma TeamSystem per la digitalizzazione dei documenti di Aziende, Professionisti e Pubblica Amministrazione, Integrato con il gestionale LYNFA Studio e con il servizio di Conservazione Digitale, per conservare in cloud i documenti.

• PIÙ SICUREZZA

Puoi firmare i documenti con lo smartphone in modo comodo, rapido e totalmente sicuro.

• MAGGIORE EFFICIENZA

Abbatti i tempi e i costi legati alla gestione dei documenti: stampa, firma e conservazione.

• CLIENTI PIÙ SODDISFATTI

I tuoi clienti non dovranno più recarsi fisicamente presso lo Studio, risparmiando tempo.

Il pacchetto Agyo Firma comprende un set di servizi di firma elettronica:

- **Modulo di integrazione LYNFA Studio - Agyo**, che consente di gestire in automatico tutti i documenti e le relative informazioni chiave per avviare il processo di firma.
- **Firma Remota Qualificata**
- **Firma Remota Avanzata**
- **Abilitazione alla Firma Automatica Qualificata:** per sottoscrivere i file automaticamente e in modo massivo.

Agyo Firma può essere arricchito con servizi aggiuntivi che ampliano il numero di firme apponibili e dei firmatari, nonché le modalità di firma (ad esempio, la firma grafometrica).

Inoltre, con il servizio CCT - Conservazione Cloud TeamSystem è possibile conservare digitalmente i documenti firmati, a norma di legge e in tutta sicurezza.