periodico
omologato
DCOER0975
Posteitaliane

L review

TeamSystem Labour review

n. 207

Poste Italiane S.p.A.
Spedizione in abbonamento postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 N.46), art. 1, comma 1, DGB Pesaro

Periodico di informazione lavoristica e previdenziale

In collaborazione con
Euroconference

TeamSystem®

POLYEDRO®

La migliore tecnologia, da qualunque lato la guardi

Dall'esperienza e dalla ricerca TeamSystem nasce **POLYEDRO**, **la tecnologia esclusiva che d'ora in poi troverai in ogni singolo modulo del sistema di gestione**, dalla contabilità all'archiviazione digitale, dalla gestione del personale a quella del magazzino.

La nuova piattaforma web nativa ha dato vita ad un'offerta innovativa per Professionisti e Aziende.
LYNFA e ALYANTE, due prodotti di ultima generazione: un'evoluzione naturale che migliora la flessibilità e semplicità di utilizzo di ogni applicazione, consentendo di lavorare in mobilità su smartphone, tablet e notebook: così puoi fare tutto in meno tempo e ovunque vuoi.
Un nuovo ambiente, nuovi strumenti, un nuovo modo di lavorare. Con l'affidabilità e la solidità di sempre.

Grazie alla tecnologia innovativa di POLYEDRO, TeamSystem si conferma leader in Italia e punto di riferimento nel settore dei software gestionali.

Sei caratteristiche fanno di POLYEDRO una tecnologia solida, ma molto flessibile:
1. USER EXPERIENCE: è così semplice che ti sembra di usarlo da sempre.
2. MOBILITÀ: usa le applicazioni via Web e mobile, dove e quando ne hai bisogno.
3. PRODUTTIVITÀ: strumenti per organizzare il lavoro, collaborare e risparmiare tempo.
4. MODULARITÀ: un set di applicazioni che crescono con te, affidabili e integrate.
5. WORKFLOW: lo strumento che ti guida e fa scorrere meglio il tuo lavoro.
6. CLOUD: riduce costi e rischi di gestione.

www.teamsystem.com

TeamSystem®

TeamSystem Labour **review**
Periodico di informazione lavoristica e previdenziale
Editrice TeamSystem
Sede: Via Yuri Gagarin, 205 - 61122 Pesaro
Direttore Responsabile: Sergio Pellegrino
Reg. Trib. Pesaro n° 443/98
Redazione: Euroconference Editoria S.E. o O.
Riproduzione vietata
Stampa: Bieffe - Recanati (MC)

Sommario

Osservatorio del lavoro 2

Normativa e prassi in evidenza

NASpI: spetta anche in caso di licenziamenti disciplinari 11

No all'automaticità delle prestazioni per familiari coadiuvanti 13

Responsabilità solidale negli appalti e contrattazione collettiva 14

Schede operative

TFR in busta paga: i chiarimenti Inps 15

Sconto 11,5% settore edile per l'anno 2014: le istruzioni Inps 22

Contrattazione collettiva

Rinnovi contrattuali marzo 2015 23

Scadenzario

Principali scadenze del mese di giugno 27

Rapporto di lavoro

QuIR: le istruzioni Inps

L'Inps, con circolare n.82 del 23 aprile, ha offerto le istruzioni operative per la liquidazione mensile del TFR in busta paga (QuIR), prevista dalla L. n.190/14, secondo le modalità di attuazione fissate dal decreto n.29/15.

Inps, circolare 23/4/2015, n.82

TFR in busta paga: i lavoratori del settore agricolo non hanno facoltà di scelta

L'Enpaia, con circolare n.1 del 20 aprile, ha precisato che gli impiegati e i dirigenti agricoli, iscritti obbligatoriamente all'Enpaia, non hanno la facoltà di scelta sul TFR in busta paga. Infatti l'art.3, D.P.C.M. n.29/15, con riferimento alla L. n.190/14, ha escluso dai soggetti destinatari i lavoratori dipendenti del settore agricolo e quelli per i quali la legge o il Ccnl, anche mediante il rinvio alla contrattazione di secondo livello, preveda la corresponsione periodica del TFR ovvero l'accantonamento del TFR medesimo presso soggetti terzi.

Enpaia, circolare 20/4/2015, n.1

Finanziamenti per TFR in busta paga: *on line* il servizio Inps dedicato

L'Inps, con notizia sul proprio sito, ha reso noto che dal 14 aprile gli intermediari (banche e istituti di credito), aderenti all'Accordo quadro tra Ministero dell'Economia, Ministero del Lavoro e ABI per il finanziamento dei datori di lavoro privati che devono erogare il TFR in busta paga, hanno a disposizione il servizio on line " TFR in busta paga – Quota integrativa della retribuzione (QuIR)", accessibile dal menu Servizi online>Per tipologia di utente>Istituti di credito.

Inps, notizia 14/4/2015

TFR in busta paga: l'analisi della Fondazione Studi

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con circolare n.7 del 3 aprile, è intervenuta in merito alla liquidazione del TFR in busta paga, indicando beneficiari, modalità di richiesta, possibilità di finanziamento e misure fiscali e contributive.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, circolare 3/4/2015, n.7

TFR: indice di rivalutazione di marzo 2015

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del trattamento di fine rapporto, accantonato al 31 dicembre 2014, per il mese di marzo 2015 è pari a 0,375000. L'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati relativo al mese di marzo è pari a 107,0.

Istat, comunicato stampa 14/4/2015

Permesso di soggiorno: chiarimenti sulla conversione da lavoro stagionale a subordinato

Il Ministero del Lavoro, con nota n.2062 del 20 aprile, ha offerto chiarimenti in merito alla procedura di conversione del permesso di soggiorno per lavoro stagionale in permesso di soggiorno per lavoro subordinato, nell'ambito delle quote ex art.5, D.P.C.M. 11 dicembre 2014.

Il Ministero precisa che le Direzioni Territoriali del Lavoro valuteranno positivamente le istanze di conversione esclusivamente in presenza delle seguenti due condizioni:

- aver svolto un periodo lavorativo stagionale di durata non inferiore a 3 mesi, a prescindere dalla scadenza del periodo di lavoro stagionale autorizzato con il nulla osta al lavoro rilasciato dallo Sportello Unico per l'Immigrazione;
- congruità delle condizioni contrattuali proposte dal datore di lavoro per l'instaurazione del rap-

porto di lavoro a tempo determinato o indeterminato in rapporto alla sua capacità economica (attraverso la verifica da parte della DTL delle informazioni contenute nel Modello Q).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 20/4/2015, n.2062

Distribuzione gas: tutela occupazionale in caso di nuovi affidamenti con passaggio di personale

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.12 del 17 aprile, è intervenuto in tema di applicazione della tutela occupazionale in caso di nuovi affidamenti delle concessioni di distribuzione del gas che prevedono il passaggio di personale dal gestore uscente al gestore subentrante, precisando che:

- il personale di staff, che svolge funzioni centrali di supporto all'attività di distribuzione del gas (direzione dell'impresa, ingegneria, gestione centralizzata della qualità del servizio, servizio legale etc.) può essere individuato mediante il criterio della titolarità del rapporto di lavoro utilizzato per inquadrare il personale che espleta funzioni operative: il diritto all'assunzione viene quindi riconosciuto sia al personale direttamente dipendente dalla società concessionaria sia da una società da essa interamente controllata o dalla sua controllante, purché al 100%. Appare necessario che si riscontri però, un'effettiva concentrazione delle funzioni centrali nella società capogruppo o in società del gruppo specializzate;
- la risoluzione del contratto di lavoro può essere considerata un particolare tipo di risoluzione consensuale ai fini della fruizione dell'esenzione dal versamento del c.d. contributo di licenziamento previsto dall'art.2, co.31, L. n.92/12. La tutela occupazionale viene infatti attuata mediante il passaggio diretto e immediato del personale sia operativo che di staff, per quota parte, dal gestore uscente a quello subentrante, facendo venir meno il presupposto fondamentale per il riconoscimento dell'ASpI, ovvero lo stato di disoccupazione, pertanto vige l'esclusione dell'obbligo di versamento del contributo di licenziamento.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 17/4/2015, n.12

Computo della quota di riserva nei cantieri edili

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.11 del 17 aprile, ha precisato che il personale non appartenente al settore dell'edilizia incaricato di svolgere attività di cantiere in qualità di direttore dei lavori, assistente alla direzione lavori o il personale svolgente ruoli professionali assimilabili ai primi di coordinamento, verifica, controllo e sorveglianza, debba essere incluso nel computo della quota di riserva, ai sensi del secondo periodo dell'art.5, co.2, L. n.68/99, atteso che la disposizione in argomento fa espressamente riferimento ai datori di lavoro del settore edile, così come declinati dagli artt.147 ss., d.P.R. n.207/10.

Il suddetto personale, inoltre, assolvendo a funzioni di coordinamento, supervisione e controllo, deve comunque essere incluso nel computo della quota di riserva, ai sensi del terzo periodo dell'art.5, co.2, L. n.68/99, in quanto non direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 17/4/2015, n.11

Responsabilità solidale negli appalti: derogabilità da parte della contrattazione collettiva

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.9 del 17 aprile, ha chiarito che l'istituto della responsabilità solidale costituisce una garanzia per i lavoratori impiegati nell'appalto: eventuali regimi derogatori possono pertanto essere disciplinati solo dai contratti collettivi applicati ai lavoratori in questione. Nell'ambito di tali contratti, pertanto, le organizzazioni datoriali e sindacali potranno individuare "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti", adeguatamente utili a garantire l'assolvimento, da parte dell'appaltatore, degli obblighi retributivi

nei confronti dei propri lavoratori, senza limitarsi a prevedere l'acquisizione delle relative autodichiarazioni rilasciate dai datori di lavori.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 17/4/2015, n.9

Rivalutati gli importi economici per il lavoro accessorio

L'Inps, con circolare n.77 del 16 aprile, ha comunicato gli importi economici rivalutati per l'anno 2015 relativamente al lavoro accessorio:

- € 5.060,00 netti per la totalità dei committenti nel corso di un anno solare;
- € 2.020,00 netti in caso di committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti nel corso di un anno solare.

Inps, circolare 16/4/2015, n.77

Rappresentanza e tasso sindacalizzazione: le istruzioni Inps per l'attività di raccolta

L'Inps, con circolare n.76 del 14 aprile, ha offerto le istruzioni operative per l'attività di raccolta del numero delle deleghe conferite a ciascuna organizzazione sindacale di categoria firmataria o aderente al Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, sottoscritto da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

Al fine di acquisire i dati relativi alla rappresentanza sindacale, l'Istituto ha adeguato il tracciato relativo al flusso Uniemens. Nell'ambito della sezione <DenunciaAziendale> sono stati istituiti gli elementi volti all'acquisizione dei dati sulla rappresentanza delle organizzazioni sindacali per la contrattazione nazionale di categoria: Ccnl applicato ai dipendenti; federazione di categoria cui i dipendenti aderiscono; numero dei lavoratori aderenti, con distinta indicazione del numero degli iscritti appartenenti a unità produttive con più di quindici dipendenti ove siano presenti rappresentanze sindacali aziendali (Rsa) ovvero non sia presente alcuna forma di rappresentanza sindacale.

I datori di lavoro potranno fornire, con cadenza mensile, gli elementi informativi utili per la rilevazione delle deleghe, con la presentazione delle denunce Uniemens relative ai periodi di competenza decorrenti dal 1° aprile 2015.

Inps, circolare 14/4/2015, n.76

Riduzione contributiva 2014 per l'edilizia: indicazioni operative

L'Inps, con circolare n.75 del 10 aprile, ha riepilogato la normativa relativa alla riduzione contributiva in edilizia, che anche per l'anno 2014 è stata confermata all'11,50%, e le modalità operative per beneficiarne. Le istanze finalizzate all'applicazione della riduzione contributiva relativamente all'anno 2014 devono essere inviate esclusivamente in via telematica avvalendosi del modulo "Rid-Edil", disponibile all'interno del cassetto previdenziale aziende del sito internet dell'Inps, nella sezione "Comunicazioni on-line", funzionalità "Invio nuova comunicazione".

Il beneficio può essere fruito entro il 16 giugno 2015, avvalendosi delle denunce contributive Uniemens con competenza fino al mese di maggio 2015. I datori di lavoro possono inviare le domande per l'applicazione della riduzione contributiva relativa al 2014 fino al 15 giugno 2015.

Inps, circolare 10/4/2015, n.75

Riduzione 2015 per premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha emanato il decreto 14 gennaio 2015, di approvazione della determina del Presidente dell'Inail n.327/14, che, per l'anno 2015, ha fissato al 15,38% la misura della riduzione dell'importo dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dell'Economia e delle Finanze, decreto 14/1/2015

Gestione Separata Inps/Inarcassa: come si determina l'Ente competente

L'Inps, con circolare n.72 del 10 aprile, di concerto con il Ministero del Lavoro, ha indicato i criteri per la corretta individuazione dell'Ente competente in materia di previdenza per i liberi professionisti che svolgono attività professionale di ingegnere o architetto.

Inps, circolare 10/4/2015, n.72

Somministrazione transnazionale di lavoro: vigilanza per contrastare comportamenti irregolari

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.14 del 9 aprile, è intervenuto in merito alle iniziative di alcune agenzie di somministrazione di altri Stati membri dell'Unione europea, che propongono il ricorso a manodopera straniera, evidenziando i forti vantaggi, anche di natura economica, di cui potrebbero beneficiare le imprese, promuovendo, in particolare, l'utilizzo di "lavoratori interinali con contratto rumeno", che assicurerebbero una maggiore flessibilità e l'assenza totale di alcuni obblighi di carattere retributivo, quali tredicesima, quattordicesima, TFR, etc.. Il Ministero sottolinea come i suddetti annunci pubblicitari si pongano in contrasto con la disciplina comunitaria e nazionale in materia di distacco transnazionale e come la loro attuazione possa dar luogo a ripercussioni, anche di carattere sanzionatorio, in capo alle imprese utilizzatrici.

La circolare evidenzia l'importanza delle tutele economico-normative nel rapporto di somministrazione transnazionale di lavoro, in particolare in merito al trattamento riconosciuto ai lavoratori temporanei inviati nel nostro Paese da agenzie di somministrazione stabilite in un altro Stato membro. La normativa italiana, infatti, prevede il rispetto, da parte delle agenzie con sede in altro Stato membro, della disciplina dettata per le agenzie italiane dal D.Lgs. n.276/03. Per i lavoratori somministrati a livello transnazionale è dunque garantita una sostanziale parità di trattamento normativo e retributivo rispetto ai lavoratori italiani alle dipendenze dell'utilizzatore.

Ferme restando le iniziative ispettive che verranno portate avanti secondo quanto già previsto nel documento di programmazione dell'attività di vigilanza per l'anno in corso, il Ministero chiede agli uffici territoriali di avviare specifiche campagne informative sulla corretta applicazione della normativa in materia.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 9/4/2015, n.14

Contributi e fisco

Nuovi ammortizzatori sociali: il *vademecum* della Fondazione Studi

La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con circolare n.9 del 23 aprile, analizza le novità del D.Lgs. n.22/15, di riforma degli ammortizzatori sociali, soffermandosi in particolare sulla NASpI, che sarà operativa dal prossimo 1° maggio.

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, circolare 23/4/15, n.9

Lavoratori portuali: non spetta il contributo addizionale per integrazione salariale straordinaria

L'Inps, con messaggio n.2778 del 22 aprile, ha comunicato che le autorità portuali o, laddove non istituite, le autorità marittime e le società derivate dalla trasformazione delle compagnie portuali sono soggette solo all'obbligo contributivo di cui all'art.9, L. n.407/90, e non alla disciplina in materia di integrazione salariale straordinaria per le giornate di mancato avviamento al lavoro. Pertanto ai lavoratori portuali non è dovuto il contributo addizionale di cui all'art.8, co.1, D.L. n.86/88.

Inps, messaggio 22/4/2015, n.2778

Sgravi contributivi per proroga contratto di solidarietà: le istruzioni ministeriali

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.15 del 22 aprile, ha fornito indicazioni procedurali riguardo

alla presentazione delle istanze preordinate alla concessione degli sgravi contributivi per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi degli artt.1 e 2, D.L. n.726/84, da parte delle aziende che, esaurito il beneficio della decontribuzione nel primo anno, ritengano di avviare un contratto di solidarietà in continuità con il precedente, a esaurimento dei 24 mesi previsti dalla normativa vigente. Destinatarie di tale riduzione contributiva sono le imprese che, alla data del 21 marzo 2014, abbiano stipulato o avessero in corso contratti di solidarietà difensiva e che abbiano individuato "strumenti volti a realizzare un miglioramento deIla produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante, sulla base dell'accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo".
Pertanto, si ritiene opportuno precisare che la domanda di decontribuzione presentata per il primo anno del contratto di solidarietà produce l'effetto di sottrarre al principio dell'ordine cronologico, stabilito dalla circolare n.23/14, la domanda di decontribuzione presentata dalla medesima azienda per il secondo anno del contratto di solidarietà nei seguenti casi:

- quando venga stipulato dalle parti un unico contratto di solidarietà che abbia sin dall'inizio la durata di 24 mesi;
- quando venga stipulato un contratto di solidarietà di durata inferiore che, tuttavia, rechi una clausola in base alla quale le parti si riservano la facoltà di prorogare il contratto stesso fino a raggiungere la durata di 24 mesi o una durata maggiore ovvero quando tale volontà sia desumibile, allo stato degli atti, a fronte dell'esplicitazione, da parte dell'azienda istante, della volontà di portare a compimento tutti gli investimenti o di attuare gli strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività inizialmente programmati.

Pertanto, come avviene per i contratti di solidarietà che sin dall'inizio prevedono una durata di 24 mesi e per i quali l'autorizzazione alla riduzione contributiva viene frazionata entro i limiti delle disponibilità dello stanziamento finanziario per anno solare, anche per i contratti di durata inferiore è possibile produrre ulteriore domanda di decontribuzione relativa a un nuovo contratto che proroghi quello precedente, non superando, tuttavia, il limite dei 24 mesi. In quest'ultimo caso sarà cura delle aziende istanti, all'atto del produrre la documentazione prevista secondo le indicazioni pubblicate sul sito ministeriale, segnalare all'interno della domanda che il nuovo contratto costituisce una proroga di quello precedente.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 22/4/2015, n.15

Contribuzione Artigiani e Commercianti: disponibili i modelli F24 precompilati

L'Inps, con messaggio n.2776 del 22 aprile, ha reso noto che è stata ultimata l'elaborazione dell'imposizione contributiva per tutti i soggetti iscritti alla gestione previdenziale per l'anno 2015. Pertanto sono stati predisposti i modelli "F24" necessari per il versamento della contribuzione, disponibili in versione precompilata nel Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti alla sezione Posizione assicurativa – Dati del modello F24. È previsto, inoltre, l'invio di email di alert ai titolari di posizione assicurativa, ovvero loro intermediari delegati, per i quali si è in possesso di recapito email.

Inps, messaggio 22/4/2015, n.2776

Ex lavoratori esposti all'amianto: benefici previdenziali

L'Inps, con circolare n.80 del 21 aprile, è intervenuto in tema di benefici previdenziali per ex lavoratori occupati nelle imprese che hanno svolto attività di scoibentazione e bonifica, affetti da patologia asbesto-correlata derivante da esposizione all'amianto, precisando i criteri per l'individuazione dei destinatari e i benefici. La Legge di Stabilità 2015 ha infatti riconosciuto una maggiorazione dell'anzianità assicurativa e contributiva pari al periodo necessario a conseguire il diritto alla pensione di anzianità sulla base del perfezionamento di alcuni requisiti ai soggetti esposti all'amianto.

Inps, circolare 21/4/2015, n.80

Compensazione con codice tributo 6740: modificata la compilazione del modello F24

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.39/E del 20 aprile, ha modificato le istruzioni di compilazione del modello F24 per l'utilizzo in compensazione del codice tributo "6740" – Credito d'imposta per l'utilizzo in compensazione, tramite modello F24, dell'agevolazione sul gasolio per uso autotrazione impiegato dagli autotrasportatori – istituito con risoluzione n.133/E/02:

- nel campo "rateazione/regione/prov/mese-rif" è indicato il numero della rata nel formato "NNRR", dove "NN" rappresenta il trimestre solare di riferimento e "RR" indica l'anno di consumo di gasolio di riferimento (esempio 0315, individua il periodo luglio-settembre 2015);
- nel campo "anno di riferimento" è indicato l'anno di presentazione della dichiarazione di riferimento, nel formato "AAAA".

L'efficacia operativa del codice tributo decorre dal quinto giorno successivo alla pubblicazione della risoluzione.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 20/4/2015, n.39/E

Assicurazione contro infortuni sul lavoro e malattie professionali: riduzione dei premi e contributi

È stato pubblicato sulla G.U. n.90 del 18 aprile il decreto 14 gennaio del Ministero del Lavoro, relativo alla riduzione dei premi e contributi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, decreto 14/1/2015, G.U. 18/4/2015, n.90

Coadiuvanti familiari: non spetta l'indennità di maternità

Il Ministero del Lavoro, con risposta a interpello n.10 del 17 aprile, ha precisato che il principio di automaticità delle prestazioni non trova applicazione nei confronti dei coadiuvanti familiari che partecipino in modo prevalente e continuativo all'attività di impresa e che non abbiano instaurato con l'imprenditore un rapporto di lavoro subordinato. Pertanto alle lavoratrici familiari coadiuvanti dell'imprenditore non spetta l'erogazione dell'indennità di maternità.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 17/4/2015, n.10

Erogazione prestazioni malattia, maternità e tubercolosi: stabilite le retribuzioni di riferimento 2015

L'Inps, con circolare n.78 del 16 aprile, ha comunicato gli importi delle retribuzioni di riferimento, nell'anno 2015, per l'erogazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi a: lavoratori soci degli organismi cooperativi; lavoratori agricoli a tempo determinato; compartecipanti familiari e piccoli coloni; lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari; lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari (solomaternità/paternità); lavoratrici autonome: commercianti, artigiane, CD-CM, imprenditrici agricole professionali e pescatrici autonome della piccola pesca marittima e delle acque interne (solo maternità/paternità).

L'Istituto ha inoltre indicato gli importi da prendere a riferimento, nell'anno 2015, per le seguenti prestazioni: lavoratori iscritti alla Gestione Separata dei lavoratori autonomi (maternità/paternità, congedo parentale, malattia e degenza ospedaliera); assegni di maternità dei Comuni (importo prestazione e limite reddituale); assegni di maternità dello Stato; congedo parentale ex art.34, co.3, D.Lgs. n.151/01 (limite reddituale); indennità economica e accredito figurativo per i periodi di congedo riconosciuti in favore dei familiari di disabili in situazione di gravità.

Inps, circolare 16/4/2015, n.78

Fondo di solidarietà residuale: ambito di applicazione, beneficiari e contributi

L'Inps, con circolare n.79 del 16 aprile, ha offerto chiarimenti in ordine alla corretta individuazione dell'ambito di applicazione del Fondo di solidarietà residuale, precisando le tipologie di imprese

per le quali è stato istituito il Fondo e fornendo ulteriori indicazioni sull'assolvimento del relativo obbligo contributivo.
Inoltre l'Istituto indica alle imprese escluse dall'obbligo contributivo nei confronti del Fondo di solidarietà residuale a decorrere dal 1° gennaio 2014 le modalità per recuperare il contributo mensile dello 0,50% di finanziamento al Fondo, indebitamente versato, entro il giorno 16 del terzo mese successivo alla data di emanazione della circolare.

Inps, circolare 16/4/2015, n.79

Soppressi 75 codici tributo

L'Agenzia delle Entrate, con risoluzione n.37/E del 10 aprile, ha disposto la soppressione di 75 codici tributo utilizzati per il versamento tramite i modelli F24 e F24 Enti pubblici: a partire dal prossimo 27 aprile non sarà più possibile utilizzarli per la compilazione dei modelli.

Agenzia delle Entrate, risoluzione 10/4/2015, n.37/E

Benefici previdenziali per i lavoratori esposti all'amianto: istanze entro il 30 giugno

L'Inps, con messaggio n.2489 del 10 aprile, ha reso noto che è stato prorogato al 30 giugno 2015 il termine per la presentazione delle domande di riconoscimento del beneficio previdenziale per i lavoratori esposti all'amianto.
Il beneficio consiste nel riconoscimento della maggiorazione secondo il regime vigente al tempo in cui l'esposizione si è realizzata.

Inps, messaggio 10/4/2015, n.2489

Implementato il servizio Dna Soci: utilizzabile anche per aziende non ancora iscritte all'Inail

L'Inail, con nota n.50620 dell'8 aprile, ha comunicato l'implementazione del servizio online Dna Soci. Per consentire agli utenti intermediari l'utilizzo della procedura telematica per l'invio della Denuncia nominativa soci/collaboratori/coadiuvanti artigiani e non artigiani (DNA Soci) anche per le ditte non ancora iscritte all'Inail, e per contenere il ricorso alla Pec, nel servizio online Dna Soci è stato previsto l'inserimento del campo "Codice fiscale Nuova ditta", da utilizzare per l'invio della denuncia preventiva per le aziende non titolari del codice ditta necessario per l'inserimento in delega da parte dell'intermediario.

Inail, nota 8/4/2015, n.50620

730 precompilato accessibile anche alla Guardia di Finanza

L'Agenzia delle Entrate, con provvedimento direttoriale n.48187 dell'8 aprile, dopo aver consultato il Garante per la protezione dei dati personali, ha disposto che gli appartenenti al Corpo della Guardia di Finanza possano accedere direttamente alla dichiarazione 730 precompilata tramite le credenziali di accesso alla rete intranet del Corpo.
L'ampliamento della tipologia di accesso in "modalità federata" alla propria dichiarazione precompilata consentirà di favorire l'acquisizione diretta della stessa da parte dei cittadini.

Agenzia delle Entrate, provvedimento 8/4/2015, n.48187

Trattamento di Cigs 2016: perfezionamento requisiti e accordo entro il 31.12.2015

Il Ministero del Lavoro, con circolare n.12 dell'8 aprile, ha offerto chiarimenti in merito all'autorizzazione del trattamento di Cigs per il 2016, considerato che, a far data dal 1° gennaio 2016, per effetto dell'art.2, co.70, L. n.92/12, è abrogato l'art.3, L. n.223/91.
Pertanto, preso atto che a partire dal 1° gennaio 2016 viene meno la base giuridica per l'accesso al trattamento di integrazione salariale in favore dei lavoratori dipendenti delle imprese ammesse a procedure concorsuali, entro il 2015 devono essersi perfezionati i requisiti per l'ammissione al

trattamento in questione. Alla luce di quanto sopra, entro la data del 31 dicembre 2015 è necessario che sia stato stipulato l'accordo in sede istituzionale, che preveda l'inizio delle sospensioni ai sensi del co.1 o del co.2, art.3 in esame entro la medesima data e sia, altresì, presentata l'istanza di ammissione al trattamento al Ministero del Lavoro, a prescindere dai termini di presentazione dell'istanza previsti nel d.P.R. n.218/00.
Il Ministero, effettuata l'istruttoria relativa alla sussistenza dei requisiti previsti dal co.1 o dal co.2, art.3 in esame, emanerà il decreto di autorizzazione del trattamento di Cigs con decorrenza nell'anno 2015, che potrà anche protrarsi nell'anno 2016, in virtù degli accordi già sottoscritti.
È evidente che il decreto potrà essere emanato anche nel corso dell'anno 2016, al fine di consentire l'istruttoria delle domande presentate entro il 31 dicembre 2015.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, circolare 8/4/2015, n.12

Marittimi: pensione anticipata di vecchiaia con almeno 520 settimane di navigazione

L'Inps, con messaggio n.2409 del 7 aprile, ha offerto chiarimenti in merito all'accesso alla pensione di vecchiaia anticipata per i marittimi che svolgano periodi di navigazione con doppia qualifica di comandante e di direttore di macchina. Per accedere alla pensione anticipata tali lavoratori devono avere svolto almeno 520 settimane di effettiva navigazione al servizio di macchina o di stazione radiotelegrafica di bordo: tale requisito deve essere attestato dall'azienda armatoriale, con esplicita assunzione di responsabilità su quanto dichiarato, utilizzando l'apposito modello. Qualora un lavoratore abbia svolto l'attività di cui sopra presso più aziende armatoriali, le predette dichiarazioni dovranno essere rese da tutti i datori di lavoro interessati.
Solo in caso di impossibilità accertata dalla sede da parte di una o più aziende di rendere la predetta dichiarazione, quest'ultima dovrà essere sostituita con una dichiarazione del lavoratore interessato, sulla base del modello allegato al messaggio.
Inps, messaggio 7/4/2015, n.2409

Riduzioni contributive per contratti di solidarietà stipulati dal 2006 al 2008

L'Inps, con circolare n.70 del 7 aprile, ha offerto istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive previste per i contratti di solidarietà, accompagnati da Cigs, stipulati esclusivamente nel periodo dal 1° gennaio 2006 al 30 giugno 2008 e i cui benefici contributivi, sotto il profilo della competenza, si collocano nell'ambito del predetto periodo.
La riduzione è prevista per la durata del contratto con il limite massimo di 24 mesi e compete per ogni lavoratore interessato dall'abbattimento di orario in misura superiore al 20%, con erogazione dell'integrazione salariale straordinaria. La misura della riduzione della contribuzione previdenziale e assistenziale è del 25% ed è elevata al 35% nel caso in cui l'accordo disponga una riduzione dell'orario superiore al 30%.
Restano estranei al beneficio i contratti di solidarietà di tipo b, cui possono accedere le aziende che non rientrano nel campo di applicazione della Cigs.
La procedura per il conseguimento della riduzione contributiva deve essere attivata a iniziativa dei datori di lavoro interessati, a cui sarà attribuito dall'Inps il codice di autorizzazione 7K.

Inps, circolare 7/4/2015, n.70

Convenzione Inps-Inail per inabilità temporanea assoluta: aspetti di maggior interesse

Inps e Inail, con circolare congiunta del 2 aprile, hanno illustrato gli aspetti più significativi della convenzione Inail-Inps per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta da infortunio sul lavoro, da malattia professionale e da malattia comune nei casi di dubbia competenza, sottoscritta in data 15 dicembre 2014.

Inps, circolare 2/4/2015, n.69; Inail, circolare 2/4/2015, n.47

Posizione contributiva aziendale unica: previsto l'esonero per realtà aziendali complesse

L'Inps, con circolare n.65 del 2 aprile, nel ribadire che dal 1° aprile vige l'obbligo di unicità della posizione contributiva aziendale, offre indicazioni per le realtà aziendali la cui organizzazione dei sistemi informativi presenti oggettivi profili di complessità:

- in seguito a operazioni di fusione o di acquisizione di complessi aziendali, nell'ambito delle quali i sistemi informativi dei soggetti coinvolti presentino caratteristiche strutturali che rendono estremamente onerosa l'integrazione delle procedure che supportano la gestione delle paghe e dei contributi previdenziali;
- per effetto dell'adozione di assetti organizzativi e dei sistemi informativi preordinati a favorire l'accesso e il trattamento delle informazioni inerenti talune categorie di dipendenti (es. dirigenti) esclusivamente ad unità organizzative ovvero di personale specificamente individuati.

Per tali realtà, fermo restando l'obbligo dei datori di lavoro di ricercare soluzioni organizzative e operative volte a favorire l'unificazione della posizione contributiva aziendale, la sussistenza di più matricole riferite al medesimo datore di lavoro risulta ammissibile sino a nuove disposizioni dell'Istituto.

Inps, circolare 2/4/2015, n.65

Volontariato svolto da percettori di ammortizzatori: attiva la copertura Inail

L'Inail, con circolare n.45 del 27 marzo, ha stabilito che sono soggetti a copertura assicurativa Inail contro le malattie e gli infortuni anche i soggetti beneficiari di ammortizzatori sociali e di altre forme di integrazione e sostegno del reddito che svolgano, in modo spontaneo e gratuito, la loro attività a fini di utilità sociale nell'ambito di progetti promossi da organizzazioni appartenenti al terzo settore, in favore di Comuni o enti locali e ha indicato le modalità operative per l'attivazione della copertura assicurativa. In particolare la richiesta di attivazione della copertura assicurativa deve essere inoltrata almeno 10 giorni prima dell'inizio effettivo dell'attività da parte del volontario. Per richiedere l'attivazione della copertura assicurativa, i soggetti promotori già titolari di posizioni assicurative territoriali per l'assicurazione contro gli infortuni dei propri dipendenti, devono accedere ai servizi on line in www.inail.it, tramite il codice ditta e la password, e selezionare dal menù principale "Denuncia di variazione".

Inail, circolare 27/3/2015, n.45

Accesso alla Cig in deroga anche per gli studi professionali

Il Ministero del Lavoro, con nota n.7518 del 25 marzo, in esecuzione dell'ordinanza del Consiglio di Stato n.1108/15, ha disposto di consentire l'accesso alla Cig in deroga agli studi professionali, in attesa che il Tar si pronunci in merito alla questione.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, nota 25/3/2015, n.7518

NASpI: spetta anche in caso di licenziamenti disciplinari
Ministero del Lavoro, interpello 24/4/2015, n.13

Il Ministero del Lavoro, con la risposta a interpello n.13/15, ha fornito importanti chiarimenti relativi alla percezione della NASpI in caso di licenziamento disciplinare, per giusta causa o giustificato motivo oggettivo, ovvero in caso di accettazione dell'offerta della nuova procedura conciliativa prevista dall'art.6, D.Lgs. n.23/15. Nell'ambito di tali contratti, pertanto, le organizzazioni datoriali e sindacali potranno individuare "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti", adeguatamente utili a garantire l'assolvimento, da parte dell'appaltatore, degli obblighi retributivi nei confronti dei propri lavoratori, senza limitarsi a prevedere l'acquisizione delle relative autodichiarazioni rilasciate dai datori di lavori. Il Ministero ha anche ricordato che le disposizioni contrattuali non possono esplicare effetti in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi, ma solo con riguardo ai trattamenti retributivi.

Il testo dell'interpello n.13/15
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 24/4/2015, n.13

La Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 3, D.Lgs. n. 22/2015 concernente il diritto alla Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).
In particolare, l'istante chiede se la nuova indennità di disoccupazione possa essere riconosciuta anche in favore dei lavoratori licenziati per motivi disciplinari e se sia possibile ricomprendere, tra le ipotesi per le quali viene concessa la NASpI, anche i casi di accettazione da parte del lavoratore licenziato dell'offerta economica propostagli dal datore nella c.d. "conciliazione agevolata" ex art. 6, D.Lgs. n.23/2015.
Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori sociali ed I.O. e dell'Ufficio Legislativo, si rappresenta quanto segue.
In via preliminare, al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata occorre muovere dalla lettura dell'art. 3 sopra citato ai sensi del quale, al comma primo, "la Nuova Prestazione di Assicurazione per l'Impiego è riconosciuta ai lavoratori che abbiamo perduto involontariamente la propria occupazione e che presentino una serie congiunta di requisiti", come declinati dalle lettere a), b) e c) del medesimo comma.
L'indennità in argomento oltre ad essere riconosciuta in caso di involontaria perdita dell'occupazione, è altresì concessa nelle ipotesi in cui il lavoratore, ricorrendo una giusta causa, decida di interrompere il rapporto di lavoro e, in tutti i casi in cui in esito alla procedura di conciliazione di cui all'art.7 della L. n.604/1966 – introdotta dall'art. 1 comma 40 della L. n.92/2012 – le parti addivengano ad una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
Occorre rilevare che, a differenza della disciplina normativa sull'ASpI, in virtù della quale il Legislatore aveva tassativamente indicato le fattispecie per cui non fosse possibile fruire del trattamento indennitario, con il dettato di cui all'art. 3, D.Lgs. n.22/2015, è stato specificato l'ambito di applicazione "in positivo" per il riconoscimento della nuova prestazione di assicurazione sociale, senza indicare le ipotesi di esclusione.
Tanto premesso, appare conforme al dato normativo, specie in ragione della nuova formulazione, considerare le ipotesi di licenziamento disciplinare quale fattispecie della c.d. "disoccupazione involontaria" con conseguente riconoscimento della NASpI.

In proposito, occorre ricordare che questo Ministero ha già avuto modo di chiarire, con interpello n.29/2013 sulla concessione dell'ASpI, come "non sembra potersi escludere che l'indennità di cui al comma 1 e il contributo di cui al comma 31 dell'art. 2, L. n.92/2012 siano corrisposti in ipotesi di licenziamento disciplinare, così come del resto ha inteso chiarire l'Istituto previdenziale, il quale è intervenuto con numerose circolari (cfr. INPS circc. n.140/2012, 142/2012, 44/2013) per disciplinare espressamente le ipotesi di esclusione della corresponsione dell'indennità e del contributo in parola senza trattare l'ipotesi del licenziamento disciplinare".

La nota ministeriale sottolinea, altresì, che il licenziamento disciplinare non possa essere inteso tout court quale forma di "disoccupazione volontaria", in ragione del fatto che la misura sanzionatoria adottata mediante il licenziamento non risulta automatica; infatti, "l'adozione del provvedimento disciplinare è sempre rimessa alla libera determinazione e valutazione del datore di lavoro e costituisce esercizio del potere discrezionale" (v. Cass. n.4382/1984) non trascurando, peraltro, l'aspetto dell'impugnabilità del licenziamento stesso che nelle opportune sedi giudiziare potrebbe essere ritenuto illegittimo.

In relazione alla nuova procedura della c.d. offerta di conciliazione "agevolata" introdotta dall'art.6, D.Lgs. n.23/2015, si ritiene altresì possibile riconoscere al lavoratore che accetta l'offerta de qua il trattamento indennitario della NASpI.

La norma da ultimo citata stabilisce, nello specifico, che in caso di licenziamento il datore di lavoro può offrire al lavoratore, entro i termini di impugnazione stragiudiziale del licenziamento stesso, in una delle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, c.c., un importo che non costituisce reddito imponibile e non risulta assoggettato a contribuzione previdenziale e la cui accettazione da parte del lavoratore comporta l'estinzione del rapporto alla data del licenziamento e la rinuncia alla impugnazione del licenziamento anche qualora il lavoratore l'abbia già proposta.

Evidentemente l'accettazione in questione non muta il titolo della risoluzione del rapporto di lavoro che resta il licenziamento e comporta, per espressa previsione normativa, esclusivamente la rinuncia all'impugnativa dello stesso.

Ne consegue che, non modificando il titolo della risoluzione del rapporto, tale fattispecie debba intendersi pur sempre quale ipotesi di disoccupazione involontaria conseguente ad atto unilaterale di licenziamento del datore di lavoro.

In definitiva, si ritiene possano essere ammessi alla fruizione del trattamento indennitario di cui alla NASpI sia i lavoratori licenziati per motivi disciplinari, sia quelli che abbiano accettato l'offerta economica del datore di lavoro nella ipotesi disciplinata dall'art.6, D.Lgs. n.23/2015.

No all'automaticità delle prestazioni per i familiari coadiuvanti

Ministero del Lavoro, interpello 17/4/2015, n.10

Il principio di automaticità delle prestazioni non si applica ai coadiuvanti familiari che partecipino in modo prevalente e continuativo all'attività di impresa e che non abbiano instaurato con l'imprenditore un rapporto di lavoro subordinato. Pertanto, alle lavoratrici familiari coadiuvanti dell'imprenditore non spetta l'erogazione dell'indennità di maternità in mancanza di regolare versamento della contribuzione.

Il testo dell'interpello n.10/15

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 17/4/2015, n.10

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla possibilità di estendere il principio di automaticità delle prestazioni anche alla categoria delle lavoratrici familiari coadiuvanti dell'imprenditore, con specifico riferimento all'erogazione dell'indennità di maternità.
Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni Industriali, della Direzione generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative, dell'INPS e dell'Ufficio Legislativo, si rappresenta quanto segue.
In via preliminare, occorre muovere dalla lettura della disposizione di cui all'art. 2116 c.c., ai sensi del quale "le prestazioni indicate nell'articolo 2114 sono dovute al prestatore di lavoro, anche quando l'imprenditore non ha versato regolarmente i contributi dovuti alle istituzioni di previdenza e di assistenza, salvo diverse disposizioni delle leggi speciali. Nei casi in cui, secondo tali disposizioni, le istituzioni di previdenza e di assistenza, per mancata o irregolare contribuzione, non sono tenute a corrispondere in tutto o in parte le prestazioni dovute, l'imprenditore è responsabile del danno che ne deriva al prestatore di lavoro".
Al fine di garantire il diritto soggettivo del lavoratore all'integrità contributiva, la norma in esame sancisce dunque il c.d. principio di automaticità delle prestazioni previdenziali, in forza del quale quest'ultime sono dovute, non solo in relazione alla maturazione del diritto a pensione, ma altresì per le prestazioni spettanti nel corso dello stesso rapporto assicurativo, anche nelle ipotesi in cui i contributi non siano stati regolarmente versati dal datore di lavoro.
In proposito, secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, il principio menzionato troverebbe applicazione esclusivamente in favore dei lavoratori subordinati, stante l'esplicito riferimento normativo al "prestatore di lavoro" e non si estenderebbe, pertanto, alla categoria dei lavoratori autonomi tout court – ad es. liberi professionisti – i quali, essendo soggetti passivi dell'obbligazione contributiva, subiscono evidentemente le conseguenze pregiudizievoli del proprio inadempimento.
Come chiarito, infatti, dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 374/1997 l'automaticità delle prestazioni, "logico corollario della finalità di protezione sociale", costituisce "una fondamentale garanzia per il lavoratore assicurato, intesa a non far ricadere il rischio di eventuali inadempimenti del datore di lavoro in ordine agli obblighi contributivi".
Ciò premesso, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che, parimenti, il principio in esame non possa trovare applicazione nei confronti dei coadiuvanti familiari che partecipano in modo prevalente e continuativo all'attività di impresa e che non abbiamo instaurato con l'imprenditore un rapporto di lavoro subordinato.

Responsabilità solidale negli appalti e contrattazione collettiva
Ministero del Lavoro, interpello 17/4/2015, n.9

Il Ministero del Lavoro, con la risposta a interpello n.9/15 del 17 aprile, ha fornito importanti chiarimenti relativi alle possibilità di deroga mediante la contrattazione collettiva alla responsabilità solidale prevista in materia di appalti

Il testo dell'interpello n.9/15
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, interpello 17/4/2015, n.9

L'ARIS ha avanzato istanza d'interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art.29, comma 2, D.Lgs. n.276/2003, nella parte in cui prevede che la contrattazione collettiva nazionale possa derogare al regime della responsabilità solidale negli appalti.
In particolare, l'istante chiede se l'espressione "salva diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali" si riferisca alla contrattazione collettiva sottoscritta da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore di appartenenza dell'appaltatore ovvero di quello del committente.
Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro e dell'Ufficio Legislativo, si rappresenta quanto segue.
L'art.29, comma 2, D.Lgs. n.276/2003, come modificato dall'art.4, comma 31, L. n.92/2012, individua un regime di responsabilità solidale tra committente, appaltatore e ciascuno degli eventuali subappaltatori, avente ad oggetto i trattamenti retributivi, nonché il versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi dovuti in relazione ai lavoratori impiegati nell'appalto e al periodo di esecuzione dello stesso, entro il limite di due anni dalla sua cessazione.
Come anticipato, inoltre, tale disciplina fa salve le diverse disposizioni "dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti".
In proposito, l'art.9, comma 1, D.L. n.76/2013 (conv. da L. n.99/2013), ha poi specificato che le eventuali diverse disposizioni contenute nei contratti collettivi nazionali possano esplicare i propri effetti solo con riferimento ai trattamenti retributivi dovuti ai lavoratori impiegati nell'appalto/subappalto, "con esclusione di qualsiasi effetto in relazione ai contributi previdenziali e assicurativi" (cfr. ML circ. n.35/2013).
Ciò premesso, nel rispondere al quesito avanzato, va evidenziato che l'istituto della responsabilità solidale costituisce una garanzia per i lavoratori impiegati nell'appalto – evidentemente dipendenti dell'appaltatore/subappaltatore – e pertanto appare conforme alla ratio della disposizione ritenere che eventuali regimi derogatori possano essere disciplinati dai contratti collettivi applicati ai lavoratori in questione.
Nell'ambito di tali contratti, pertanto, le organizzazioni datoriali e sindacali potranno individuare "metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti", adeguatamente utili a garantire l'assolvimento, da parte dell'appaltatore, degli obblighi retributivi nei confronti dei propri lavoratori, senza limitarsi a prevedere l'acquisizione delle relative autodichiarazioni rilasciate dai datori di lavori.

TFR in busta paga: i chiarimenti Inps

La Legge di Stabilità 2015, commi 26 e ss., ha introdotto in via sperimentale, per il periodo 1/3/2015 – 30/6/2018, la possibilità che i lavoratori subordinati decidano di vedersi liquidato in busta paga la quota del TFR maturando: con la circolare n.82/15 l'Inps ha diffuso le relative istruzioni operative.

Destinatari

Possono richiedere la liquidazione mensile della QuIR i lavoratori dipendenti del settore privato, con rapporto di lavoro subordinato in essere da almeno 6 mesi, per i quali trovi applicazione l'istituto del TFR, anche se abbiano aderito, in modalità tacita o esplicita, alle forme pensionistiche complementari o il cui TFR sia versato al Fondo di Tesoreria.

- Domestici;
- dipendenti del settore agricolo (tutti i lavoratori subordinati a prescindere dalla specifica qualifica);
- lavoratori per i quali la legge o il Ccnl, anche mediante il rinvio alla contrattazione di secondo livello, prevede la corresponsione periodica del TFR o il suo accantonamento presso soggetti terzi (ad esempio: marittimi componenti gli equipaggi delle navi in regime di L. n.413/84, lavoratori dell'edilizia per i quali il TFR è accantonato presso le Casse Edili, dipendenti delle società esercenti attività di riscossione delle imposte dirette destinatari della L. n.377/58, lavoratori iscritti al Fondo c.d. dazieri);
- dipendenti da datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali;
- dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto nel registro delle imprese un accordo di ristrutturazione dei debiti di cui all'art.182-bis, R.D. n.267/42 (Legge fallimentare);
- dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto presso il Registro delle imprese un piano di risanamento attestato di cui all'art.67, co.2, lett. d), Legge fallimentare;
- dipendenti da datori di lavoro per i quali siano stati autorizzati interventi di integrazione salariale straordinaria e in deroga, se in prosecuzione dell'integrazione straordinaria stessa, limitatamente ai lavoratori in forza presso l'unità produttiva interessata dagli interventi e per la durata stabilita nei provvedimenti ministeriali;
- dipendenti da datori di lavoro che abbiano sottoscritto un accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti di cui all'art.7, L. n.3/12.

Sono anche esclusi i lavoratori che abbiano utilizzato il proprio TFR come garanzia di contratti di finanziamento stipulati, fino alla notifica, da parte del mutuante, dell'estinzione del credito oggetto del contratto di finanziamento.

Requisiti

Per aver diritto alla QuIR, il lavoratore deve avere un'anzianità di lavoro minima maturata presso il medesimo datore di lavoro di almeno 6 mesi.

La successione di rapporti di lavoro azzera l'anzianità di servizio e rende inefficace la pregressa istanza finalizzata alla liquidazione della QuIR, tranne i casi in cui, pur mutando il datore di lavoro, il rapporto prosegua senza soluzione di continuità (cessione del contratto di lavoro in forma individuale ai sensi dell'art.1406 cod.civ., cessione d'azienda o di ramo di azienda ex art.2112 cod.civ.).

I periodi di sospensione del rapporto per cause diverse da quelle previste dall'art.2110 cod.civ. (infortunio, malattia, gravidanza e puerperio) che non prevedano la maturazione del TFR (es. lavoratori in aspettativa non retribuita) non rilevano ai fini dell'anzianità di servizio utile per la maturazione del diritto alla liquidazione della QuIR (6 mesi).

Ulteriore requisito di natura oggettiva è costituito dall'assenza di disposizione del TFR a garanzia di contratti di finanziamento.

L'accertamento della sussistenza delle condizioni e dei requisiti soggettivi e oggettivi è operato dal datore di lavoro, anche con riferimento ai vincoli sul TFR a garanzia di finanziamenti, purché gli siano stati notificati.

Misura

La QuIR, non imponibile ai fini previdenziali, è pari alla quota maturanda del TFR determinata secondo le disposizioni dell'art.2120 cod.civ., al netto del contributo dello 0,50% che non opera per gli apprendisti e che, per i lavoratori assunti con misure agevolate, si applica nei limiti della contribuzione effettivamente versata, dopo l'applicazione delle misure di agevolazione.
Per i lavoratori aderenti a forme pensionistiche complementari, la misura è pari all'intera quota del TFR maturando, anche se sia stato scelto di conferire solo parzialmente il TFR alle forme pensionistiche complementari.

Richiesta e liquidazione

I lavoratori aventi diritto devono presentare al datore di lavoro apposita istanza di accesso, predisposta secondo il modello allegato al D.P.C.M. n.29/15, debitamente compilata e sottoscritta, della quale è rilasciata ricevuta.
Accertato il possesso dei requisiti e l'assenza delle condizioni ostative, la liquidazione della QuIR opera a partire dal mese successivo a quello di presentazione dell'istanza, fino al periodo di paga che scade il 30 giugno 2018 o quello in cui si verifichi la risoluzione del rapporto di lavoro, se antecedente. La liquidazione segue le modalità in uso per l'erogazione della retribuzione:

1. dalla busta paga del mese successivo a quello di presentazione dell'istanza, per i dipendenti da datori di lavoro che non ricorrono al finanziamento (istanza il 24 aprile 2015, erogazione dalle competenze di maggio 2015 per la QuIR maturata a maggio 2015), fino a quelle di giugno 2018 (QuIR maturata nel mese di giugno 2018), in costanza di rapporto di lavoro;
2. dalla busta paga del 4° mese successivo a quello di presentazione dell'istanza, per i dipendenti da datori di lavoro che ricorrono al finanziamento assistito da garanzia (istanza il 24 aprile 2015, erogazione dalle competenze di agosto 2015 per la QuIR maturata nel mese di maggio 2015) sino a quelle di settembre 2018 (QuIR maturata nel mese di giugno 2018), in costanza di rapporto di lavoro.

Durante tutto il periodo di operatività della QuIR la scelta del lavoratore è irrevocabile.
Per i lavoratori cui si eroga la QuIR si sospende, se dovuto, il versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria e alle forme pensionistiche complementari.
L'adesione del lavoratore alle forme pensionistiche complementari prosegue, senza soluzione di continuità, sulla base della posizione individuale maturata nonché dell'eventuale contribuzione a suo carico e/o a carico del datore di lavoro.
Il primo periodo di paga utile per l'accesso all'erogazione è quello di maggio 2015.
I lavoratori che hanno presentato l'istanza dal 3 al 30 aprile 2015 avranno accesso alla QuIR che matura con il periodo di paga di maggio 2015 con la relativa liquidazione nell'ambito delle competenze retributive di:

- maggio 2015, nel caso in cui il datore di lavoro non ricorra al finanziamento garantito;
- agosto 2015, nel caso in cui il datore di lavoro faccia ricorso al predetto Finanziamento.

Fondo di garanzia

Allo specifico Fondo di garanzia istituto presso l'Inps è dovuto un contributo dello 0,20% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dei lavoratori per i quali i datori di lavoro utilizzino il finanziamento assistito da garanzia, con riferimento al mese di maturazione della QuIR ed escluso da qualsiasi disposizione in materia di agevolazioni contributive, compreso l'esonero per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015.

Misure compensative

Per le aziende che eroghino la QuIR, con o senza finanziamento assistito da garanzia, si applica

l'esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia per il TFR sulla base del principio della competenza, cioè con riferimento al mese di maturazione della QuIR, che, nel caso di ricorso al Finanziamento, non coincide con il mese di erogazione (quota di TFR maturata nel mese di agosto 2015, liquidata con la busta paga del mese di novembre 2015, esonero nel mese di agosto 2015, che è quello di maturazione della QuIR).
Per i datori di lavoro che liquidino la QuIR senza finanziamento, si applicano anche le ulteriori misure compensative (fiscali e contributive). Dal 2014 le misure compensative di natura contributiva sono pari allo 0,28%.

Uniemens

L'erogazione della QuIR si espone nella sezione <Gestione TFR> dell'elemento <denunciaIndividuale> del flusso Uniemens.
La sezione <Gestione TFR> è al momento articolata negli elementi:

1. <Destinazione TFR> (a sua volta articolata in <TipoScelta>, <DataScelta>, <ProfiloLav> e <SceltaDest>, a sua volta articolato in <Scelta TFR> e <SceltaPrevCompl>),
2. <Mese TFR> (a sua volta articolata in <BaseCalcolo TFR>, <BaseCalcoloPrevCompl>, <MeseTesoreria>, <meseFONDINPS> e <MisureCompensative>),
3. <RecBaseCalcCredito2012>.

Per consentire l'indicazione dell'erogazione della QuIR nel flusso sono stati introdotti alcuni appositi elementi e codici.
L'utilizzo dei nuovi elementi e dei nuovi codici introdotti per l'erogazione della QuIR sarà valido a partire dalle denunce contributive con competenza maggio 2015.
Ai codici dell'elemento <TipoScelta> di <Destinazione TFR> è aggiunto il codice "IQ", da valorizzare in caso di opzione del lavoratore per la liquidazione della QuIR, insieme ai soli elementi <DataScelta> e <SceltaQuir> di <SceltaDest>.
L'elemento <DataScelta> si valorizza con la data di presentazione dell'istanza, solo nel mese di avvio della maturazione della QuIR (ad esempio, data di adesione 20 maggio 2015, da indicarsi nella denuncia di competenza di giugno 2015).
Nell'ambito dell'elemento <SceltaDest>, è inserito l'elemento <SceltaQUIR>, che va esposto solo in caso di opzione del lavoratore per la liquidazione della QuIR, una volta accertati i requisiti da parte del datore di lavoro, da valorizzare con il carattere "S".
Nell'ambito dell'elemento <Mese TFR>, è aggiunto l'elemento <MeseQuir>, con la seguente struttura:

- <QUIRLiquidataBustaPaga>, che riporta le informazioni riferite alla QuIR erogata senza il ricorso al Finanziamento e, in particolare, il valore della QuIR maturata ed erogata nel mese di competenza della denuncia e la cui valorizzazione comporta l'esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia del TFR (0,20% della retribuzione imponibile, elevato a 0,40% per i dirigenti di aziende industriali) con la valorizzazione dell'elemento <CausaleMCACredito> di <MisCompAcredito> con il codice di nuova istituzione "TF03", nonché della misura compensativa dello 0,28% della retribuzione imponibile che opera con la valorizzazione dell'elemento <CausaleMCACredito> di <MisCompAcredito> con il codice di nuova istituzione "TF17";
- <QUIRDaFinanziare>, che riporta le informazioni riferite alla QuIR erogata attraverso il ricorso al Finanziamento ed è articolato in:
  - <QUIRFinMaturata> (riporta il valore della QuIR maturata nel mese di competenza e comporta l'esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia del TFR come sopra specificato con la valorizzazione dell'elemento <CausaleMCACredito> di <MisCompAcredito> con il codice di nuova istituzione "TF03" e del contributo destinato al Fondo di garanzia per i Finanziamenti erogati dagli Intermediari per favorire l'erogazione della QuIR ai datori di lavoro con meno di 50 addetti non soggetti al versamento al Fondo di Tesoreria, pari allo 0,20% della retribuzione imponibile, da valorizzare nell'elemento <CausaleADebito> di <AltreADebito> della sezione <DatiRetributivi>, utilizzando il codice di nuova istituzione "M500");

- <QUIRFinLiquidata>, che riporta le informazioni riferite alla QuIR liquidata in busta paga attraverso il ricorso al Finanziamento e che, se si liquidino quote di QuIR riferite a più mesi di maturazione, anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, deve essere valorizzato più volte, con l'evidenza di ogni mese/anno di maturazione e del relativo importo. È articolato in:
  - <QUIRFinAnnoMese>, che riporta l'anno e il mese di maturazione della QuIR erogata in busta paga nel mese di competenza della denuncia individuale che, di regola, coincide con il terzo mese antecedente a quello di competenza della denuncia individuale (es. nel mese di settembre 2015, avviene l'erogazione della QuIR maturata nel mese di giugno 2015);
  - <QUIRFinImporto>, che riporta il valore della QuIR maturata nel periodo indicato nell'elemento <QUIRFinAnnoMese> erogata in busta paga, con il ricorso al finanziamento, con la retribuzione riferita al mese di competenza della denuncia individuale.

La variazione di dati riferiti alla QuIR relativi a periodi pregressi rispetto a quello di competenza della denuncia individuale, si effettua mediante la trasmissione di specifici flussi di variazione delle dichiarazioni contributive interessate (UniEmens/Vig). Nel caso di QuIR finanziata la trasmissione del flusso di variazione andrà effettuata solo per comunicare le informazioni afferenti alla maturazione della QuIR di periodi pregressi che non fosse stato possibile effettuare a causa dei tempi necessari per l'adeguamento delle procedure informatiche aziendali di gestione dei flussi Uniemens. La comunicazione relativa alla liquidazione della QuIR finanziata riferita a periodi pregressi potrà essere effettuata mediante l'esposizione dell'elemento <QUIRFinLiquidata> con l'indicazione del periodo di riferimento.

DM2013 virtuale

I dati sopra esposti nell'Uniemens saranno riportati, a cura dell'Inps, nel DM2013 VIRTUALE, come segue:

- con il codice "TF03", avente il significato di "esonero dal versamento del contributo al Fondo di garanzia TFR di cui all'art. 2, l. n. 297/1982 per effetto della liquidazione della QuIR, ai sensi dell'art. 1, commi 28 e 29, l. n. 190/2014";
- con il codice "TF17", avente il significato di "misure compensative di cui all'art. 8, d.l. n. 203/2005 per effetto della liquidazione della QuIR in assenza di accesso al finanziamento assistito da garanzia, ai sensi dell'art. 1, comma 28, l. n. 190/2014";
- con il codice "M500", avente il significato di "contributo al Fondo di garanzia per l'accesso al finanziamento dell'erogazione della QuIR di cui all'art. 1, comma 32, l. n. 190/2014, ai sensi dell'art. 1, comma 29, l. n. 190/2014".

Il finanziamento agevolato

La Legge di Stabilità 2015 ha previsto misure per favorire l'accesso alle risorse necessarie per erogare la QuIR con costi in linea con quelli di rivalutazione del TFR. Così i datori di lavoro possono accedere a un finanziamento assistito da garanzia da parte di un apposto Fondo, erogato dagli intermediari aderenti all'accordo-quadro, stipulato il 20 marzo 2015 fra i Ministeri dell'Economia e del Lavoro e l'Associazione Bancaria Italiana, con costo stabilito nelle intese contrattuali con l'intermediario, ma non superiore al tasso di rivalutazione del TFR, comprensivo di ogni onere. L'Inps, con la circolare n.82/15, ha fornito la propria lettura delle norme di riferimento e ha fornito le istruzioni operative.

Requisiti

Al Finanziamento possono accedere le aziende che soddisfino entrambi i seguenti requisiti:

1. numero di addetti inferiore a 50 unità complessive, da conteggiarsi con i medesimi criteri previsti per individuare l'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria;
2. insussistenza dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria.

Tra gli addetti rientrano tutte le tipologie di lavoratori subordinati, calcolando i lavoratori a tempo parziale in proporzione al rapporto fra orario di ridotto e contrattuale. Il requisito occupazionale si calcola con riferimento alla media annuale dei lavoratori in forza nel 2014, mentre per le aziende che inizino l'attività nel 2015 o negli anni successivi, il calcolo si effettua con riferimento all'anno civile di inizio attività, cioè il momento in cui l'azienda inizi ad operare con dipendenti e insorga, quindi, l'obbligo contributivo.
Il ricorso al finanziamento assistito da garanzia è possibile a partire dall'anno successivo a quello di avvio dell'attività (ad esempio nel 2016 per chi inizi l'attività nel 2015).
Se, nell'anno di avvio dell'attività, i dipendenti facessero richiesta di accesso alla QuIR, occorre erogarla con risorse proprie.
Non possono ricorrere al Finanziamento le aziende rientranti nel campo di applicazione del Fondo di Tesoreria anche se, al 31 dicembre dell'anno precedente, abbiano una media occupazionale inferiore a 50.
Precludono la possibilità di accedere al Finanziamento le seguenti situazioni:

- procedure concorsuali;
- accordo di ristrutturazione dei debiti di cui all'art.182-bis della Legge fallimentare;
- piano di risanamento attestato ex art.67, co.2, lett.d), Legge fallimentare;
- accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti di cui all'art.7, L. n.3/12.

L'insussistenza di tali situazioni, ai fini dell'accesso al Finanziamento, è attestata dal datore di lavoro, anche mediante produzione all'Intermediario della visura camerale e dell'ulteriore documentazione utile.

Certificazione Inps

Le aziende devono richiedere all'Inps la certificazione per l'attivazione del Finanziamento, con il modulo di istanza "QuIR", disponibile nell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente".
Il percorso sul sito Inps è il seguente: servizi on line>per tipologia di utente>aziende, consulenti e professionisti>servizi per le aziende e consulenti>Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente.
Entro 30 giorni l'Inps rilascia la certificazione con esito positivo per la matricola del datore di lavoro qualora sussistano congiuntamente le seguenti condizioni:

- numero di addetti inferiore a 50 unità nell'anno civile precedente, sulla base dell'Uniemens;
- insussistenza dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria;
- assenza di provvedimenti di Cigs o cassa in deroga in prosecuzione della Cigs.

Accesso al finanziamento

Con la certificazione Inps, l'azienda chiede il finanziamento stipulando con l'intermediario un contratto che deve prevedere la costituzione del privilegio speciale sui beni mobili del datore di lavoro.
Bisogna rivolgersi a un solo Intermediario anche per successive istanze per la QuIR, per tutte le posizioni dei lavoratori o solo una parte, purché per l'intera posizione individuale del lavoratore.
L'intermediario comunica all'Inps la concessione del finanziamento e la sua decorrenza e l'Inps, sulla base dell'Uniemens e, entro 60 giorni dal primo giorno del mese successivo a quello di competenza della maturazione della QuIR, certifica all'intermediario la somma da finanziare (ad esempio entro il 30 settembre 2015, l'Inps comunica la misura della QuIR maturata in luglio, da erogare con le competenze di ottobre).
In assenza di denunce contributive, o se manchi la prevista valorizzazione dell'elemento <QUIR-FinMaturata>, il finanziamento è sospeso.

Rimborso del finanziamento

Il rimborso del finanziamento deve avvenire entro il 30 ottobre 2018. Il rimborso anticipato è possibile in caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante la vigenza del finanziamento: l'Inps, sulla base dell'Uniemens, comunica all'intermediario l'ammontare delle QuIR certificate suddivise

per periodi di paga e l'intermediario ne chiede al datore di lavoro il rimborso, inclusi gli interessi maturati.
In questi casi la liquidazione della QuIR maturata e non ancora finanziata per effetto del differimento del periodo di liquidazione rispetto a quello di maturazione, è effettuata dal datore di lavoro con le ultime tranche di finanziamento e, per la quota di QuIR maturata nel mese di cessazione del rapporto di lavoro, con risorse proprie (ad esempio, con risoluzione del rapporto di lavoro del 18 maggio 2016, il datore di lavoro eroga le quote di marzo e aprile 2016 con quanto finanziato e la quota di maggio con risorse proprie, esponendola nell'Emens nell'elemento <QUIRLiquidataBustaPaga>, senza variare le denunce pregresse).

Interruzione anticipata del finanziamento

L'uso in frode delle somme erogate per scopi diversi da quelli per cui è stato concesso determina l'interruzione del finanziamento e il rimborso immediato di quanto già fruito e dei relativi interessi.
Costituiscono, inoltre, cause di interruzione anticipata del finanziamento:

a) l'avvio della procedura di fallimento del datore di lavoro;
b) l'avvio della procedura di concordato preventivo;
c) l'avvio della procedura di liquidazione coatta amministrativa;
d) l'avvio della procedura di amministrazione straordinaria;
e) l'iscrizione, nel Registro delle imprese, di un accordo di ristrutturazione dei debiti;
f) l'iscrizione, nel Registro delle imprese, di un piano di risanamento attestato;
g) l'autorizzazione di interventi di integrazione salariale straordinaria e in deroga, se in prosecuzione dell'integrazione straordinaria stessa, ma solo per i lavoratori dell'unità produttiva interessata;
h) la sottoscrizione di un accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti.

Il verificarsi di tali ipotesi durante l'erogazione della QuIR causa l'interruzione del finanziamento dal periodo di paga successivo a quello d'insorgenza della condizione e per tutta la sua durata. Nei casi previsti ai punti a), b) c) e d), l'intermediario può richiedere l'intervento dell'apposito Fondo di garanzia per l'erogazione dei finanziamenti.
In tutti i casi di interruzione del finanziamento (casi da a ad h), la liquidazione della QuIR maturata e non ancora finanziata segue le regole di erogazione delle spettanze retributive tipiche della vicenda che ha prodotto l'interruzione del finanziamento e l'azienda deve trasmettere all'Inps specifiche denunce di variazione (UniEmens/Vig) per ognuno dei mesi in cui si siano formate le quote di QuIR non finanziate (ad esempio, a seguito della sottoscrizione di un accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti il 20 maggio 2015, l'intermediario deve interrompere il finanziamento dalla rata di giugno 2015 e il datore di lavoro deve erogare con risorse proprie le quote di QuIR maturate in marzo, aprile e maggio 2015, da erogarsi rispettivamente in giugno, luglio e agosto e variare le denunce contributive già trasmesse, valorizzando l'elemento <QUIRLiquidataBustaPaga> in luogo di quello <QUIRFinMaturata> e l'elemento <QUIRLiquidataBustaPaga> delle denunce non ancora trasmesse).
Analogamente si procede in caso di cessione individuale di contratto o di variazione del datore di lavoro per effetto di operazioni straordinarie (fusione, cessione aziendale, etc.): il cedente deve erogare con risorse proprie le quote maturate e non ancora finanziate, valorizzando le denunce contributive in modo analogo a quanto sopra esposto e il piano di liquidazione della QuIR del lavoratore interessato proseguirà, con il datore di lavoro cessionario, sulla base delle modalità in uso presso il medesimo. Quindi se il cessionario eroghi la QuIR senza il ricorso al finanziamento, il piano di liquidazione prosegue dal mese successivo a quello della variazione/cessione; mentre se faccia ricorso al finanziamento, le quote di QuIR riprendono a maturare a partire dal predetto mese e ad essere erogate a partire dal terzo mese successivo a quello di maturazione.
Qualora, infine, l'azienda richieda l'estinzione anticipata del finanziamento, è tenuta a restituire all'intermediario l'importo complessivamente utilizzato.

Intervento del Fondo di garanzia per i finanziamenti

Lo specifico Fondo di garanzia, istituito presso l'Inps a copertura del rischio di credito dei finanziamenti concessi, opera nei limiti delle risorse disponibili e fino al loro esaurimento, perciò in caso di inadempimento del Fondo gli intermediari possono escutere la garanzia di ultima istanza dello Stato.

Il Fondo interviene in tutti i casi di inadempimento totale o parziale nonché in caso di insolvenza del datore di lavoro ed effettua un pagamento non superiore all'importo finanziato, nella misura comunicata dall'Inps con la certificazione mensile, maggiorato degli oneri finanziari in misura non superiore al tasso di rivalutazione del TFR, periodicamente aggiornato dall'Inps e comunicato agli intermediari aderenti. Il Fondo non copre gli oneri fiscali o notarili.

L'intermediario, per chiedere l'intervento del Fondo, deve presentare domanda telematica entro scadenze variabili in relazione alla causa determinante la richiesta, con la prescritta documentazione. La domanda al Fondo per i finanziamenti, da restituire entro il 30 ottobre 2018, a pena di decadenza, deve essere presentata entro il 31 marzo 2019.

L'Inps paga quanto dovuto entro 60 giorni dalla ricezione della domanda completa della documentazione.

Qualora, nel corso del finanziamento o all'atto della domanda, emerga che il finanziamento sia stato concesso in base a dati, notizie, fatti, dichiarazioni mendaci o reticenti noti come tali all'intermediario, la garanzia del Fondo è inefficace.

L'intermediario deve rilasciare quietanza del pagamento ricevuto dal Fondo e l'Inps è surrogato di diritto all'intermediario nel privilegio speciale sui beni mobili del datore di lavoro e può utilizzare l'avviso di addebito con titolo esecutivo.

Sulle somme pagate dal Fondo il datore di lavoro inadempiente deve corrispondere le sanzioni civili nella misura del Tur maggiorato di 5,5 punti, anche in forma rateale alle condizioni e con le modalità previste per i crediti contributivi.

Inps, circolare 23.4.2015, n.82

Sconto 11,5% settore edile per l'anno 2014: le istruzioni Inps

Con decreto 5 dicembre 2014, pubblicato sulla G.U. n.53 del 5 marzo 2015, i Ministeri del Lavoro e dell'Economia hanno confermato – per l'anno 2014 – la riduzione contributiva nella misura dell'11,50%, prevista dall'art.29, D.L. n.244/95, per gli operai a tempo pieno del settore edile. L'Inps, con circolare n.75 del 10 aprile, ha offerto indicazioni operative per l'ammissione e il godimento del regime agevolato.

In considerazione dell'operatività dei codici Ateco 2007 si evidenzia che hanno diritto all'agevolazione contributiva i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi 11301, 11302, 11303, 11304 e 11305 e nel settore artigianato con i codici statistici contributivi 41301, 41302, 41303, 41304 e 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439909. Si ricorda inoltre che sono escluse dalla riduzione contributiva, in quanto non costituiscono attività edili in senso stretto, le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici e altri lavori simili, attualmente contraddistinte dai codici Ateco 2007 da 432101 a 432909 e dai codici statistici contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, sempre accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

Per poter fruire dello sgravio è necessario inoltrare apposita istanza telematica (modulo Rid-Edil) presente nel cassetto previdenziale aziende, nella sezione "comunicazioni on-line", funzionalità "invio nuova comunicazione".

La domanda può essere inoltrata entro il 15 giugno 2015.

Entro il giorno successivo all'inoltro, i sistemi informativi centrali effettueranno alcuni controlli formali e attribuiranno un esito positivo o negativo alla comunicazione.

Per quanto concerne le istanze già inviate con attribuzione del CA 7N fino a dicembre 2014, l'Inps prorogherà la validità fino a maggio 2015 automaticamente.

In merito alla fruizione dello sgravio le istruzioni Inps sono le seguenti:

- lo sgravio è applicabile per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2014; a tal fine le aziende autorizzate potranno esporre lo sgravio nel flusso Uniemens utilizzando le denunce di marzo, aprile e maggio 2015 entro il 16 giugno 2015;
- il codice causale "L206" nell'elemento <AltreACredito> di <DatiRetributivi>, che si riferisce al beneficio corrente, non va esposto;
- il recupero degli arretrati va esposto con il codice causale "L207", nell'elemento <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale>;
- le posizioni contributive delle aziende aventi diritto allo sgravio saranno aggiornate automaticamente dai sistemi informativi centrali entro il giorno successivo all'invio dell'istanza, con l'attribuzione del Codice Autorizzazione 7N che avrà validità da agosto 2014 a maggio 2015;
- per le matricole sospese o cessate occorre fare richiesta tramite la funzionalità contatti del cassetto previdenziale, allegando una dichiarazione il cui fac-simile è allegato alla circolare, attendere che l'Inps abbia attribuito il codice di autorizzazione 7N per l'ultimo mese in cui la matricola era attiva e utilizzare la procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig);
- per gli operai non più in forza il beneficio può essere fruito valorizzando nella sezione individuale del primo flusso Uniemens utile gli stessi elementi previsti per i lavoratori ancora in forza, senza valorizzare però le settimane, i giorni retribuiti ed il calendario giornaliero, ma valorizzando l'elemento <TipoLavStat> con il codice "NFOR".

Inps, circolare 10.4.2015, n.75

Rinnovi contrattuali marzo 2015

Ccnl Terziario Confcommercio – Accordo 30 marzo 2015

Confcommercio, Filcams-Cgil, che non aveva sottoscritto il precedente accordo, Fisascat-Cisl e Uiltucs-Uil hanno firmato in data 30 marzo 2015 l'ipotesi di rinnovo del Ccnl Terziario Confcommercio. Il precedente contratto avrebbe cessato la sua vigenza il 31 dicembre 2013, ma le Parti hanno ritenuto di applicare il principio di ultravigenza. Pertanto il nuovo contratto decorre dal 1° aprile 2015 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2017, senza erogazione di una tantum.
Si segnalano le seguenti novità.

Minimi retributivi
A decorrere dal 1° aprile 2015, la retribuzione è pari ai seguenti importi:

Livello	Minimo	Contingenza	Terzo elemento	Indennità di funzione	Totale
1Q	1.775,11	540,37	2,07	260,77	2.578,32
1	1.599,02	537,52	2,07	0,00	2.138,61
2	1.383,14	532,54	2,07	0,00	1.917,75
3	1.182,21	527,90	2,07	0,00	1.712,18
4	1.022,46	524,22	2,07	0,00	1.548,75
5	923,73	521,94	2,07	0,00	1.447,74
6	829,33	519,76	2,07	0,00	1.351,16
7	715,16	517,51	2,07	0,00	1.234,74

Livello	Minimo	Contingenza	Totale
Operatori di vendita 1	965,17	530,04	1.495,21
Operatori di vendita 2	808,69	526,11	1.334,80

Elemento economico di garanzia
L'Elemento economico di garanzia è disciplinato secondo i seguenti principi:
- verrà erogato con la retribuzione di novembre 2017;
- compete ai lavoratori a tempo indeterminato nonché agli apprendisti e ai contratti di inserimento in forza al 31 ottobre 2017, che risultino iscritti nel Libro Unico da almeno sei mesi;
- spetta in proporzione all'effettiva prestazione lavorativa svolta nel periodo 1° gennaio 2015-31 ottobre 2017;
- per i lavoratori a tempo parziale, l'importo sarà calcolato secondo il criterio di proporzionalità;
- l'importo non è utile ai fini del calcolo di nessun istituto di legge o contrattuale, incluso il Tfr;
- l'importo è assorbito, sino a concorrenza, da ogni trattamento economico individuale o collettivo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal Ccnl corrisposto dopo il 1° gennaio 2015.

Importi Eeg					
Tipologia azienda	**Quadri, I e II livello**	**III e IV livello**	**V e VI livello**	**Operatori di vendita 1**	**Operatori di vendita 2**
Aziende fino a 10 dipendenti	95 euro	80 euro	65 euro	76 euro	63 euro
Aziende a partire da 11 dipendenti	105 euro	90 euro	75 euro	85 euro	71 euro

Articolazione dell'orario settimanale
L'azienda può ricorrere, anche per singole unità produttive, alle seguenti forme di articolazione dell'orario di lavoro settimanale:

a) 40 ore settimanali, con mezza giornata di riposo in coincidenza con la chiusura infrasettimanale e un'ulteriore mezza giornata a turno (nelle aziende non soggette alla disciplina legislativa sull'orario di apertura e chiusura dei negozi, nelle quali l'orario era distribuito su 5 giorni, restano immutate le situazioni di fatto esistenti);
b) 39 ore settimanali, con assorbimento di 36 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro;
c) 38 ore settimanali, con assorbimento di 72 ore di permessi per riduzione annua dell'orario di lavoro ed ex festività.

È stata eliminata l'ipotesi delle 40 ore settimanali con opzione e utilizzo della flessibilità.
La variazione dell'articolazione sarà comunicata almeno 30 giorni prima della sua attivazione (non più entro il 30 novembre di ciascun anno con validità del 1° gennaio dell'anno successivo), dal datore di lavoro ai dipendenti interessati, e contestualmente, per iscritto, all'Ente bilaterale territoriale della provincia di competenza, tramite la corrispondente Associazione territoriale aderente alla Confcommercio ovvero all'Ente bilaterale nazionale per le aziende multilocalizzate.
L'articolazione dell'orario settimanale prescelta avrà validità di norma annua, salvo diversa comunicazione da parte del datore di lavoro, che dovrà essere realizzata con il medesimo preavviso di 30 giorni.

Flessibilità dell'orario
Per far fronte alle variazioni dell'intensità lavorativa, l'azienda potrà superare l'orario contrattuale scelto, in particolari periodi dell'anno, sino al limite di 44 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane, riconoscendo ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione. Per anno si intende il periodo di 12 mesi seguente la data di avvio del programma annuale di flessibilità. I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale, sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva A
Col secondo livello di contrattazione potranno essere realizzate diverse intese fino al superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno da 45 ore sino a 48 ore settimanali, per un massimo di 16 settimane, riconoscendo ai lavoratori l'incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti pari a 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale e una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro, di cui il 50% da recuperare secondo il programma di flessibilità e il restante 50% contabilizzato nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Flessibilità dell'orario - Ipotesi aggiuntiva B
Col secondo livello di contrattazione potranno essere superati i limiti sino a un massimo di 48 ore settimanali per 24 settimane, con le seguenti modalità:
1. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 44 ore settimanali per un massimo di 24 settimane con incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di 45 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale;
2. superamento dell'orario contrattuale in particolari periodi dell'anno sino al limite di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane, con incremento del monte ore annuo dei permessi retribuiti di 70 minuti per ciascuna settimana di superamento dell'orario normale settimanale.

A fronte della prestazione di ore aggiuntive, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati nel corso dell'anno, una pari entità di riduzione dell'orario di lavoro della quale il 50% da recuperare secondo il programma di flessibilità e il restante 50% da contabilizzare nella banca delle ore ed utilizzato dal lavoratore con riposi compensativi.

Contratto a tempo determinato

L'utilizzo complessivo di tutte le tipologie di contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva, ad esclusione dei contratti conclusi per la fase di avvio di nuove attività, e per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto nonché per la stipula di contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione di cui all'art.69-bis del Ccnl Terziario.

L'azienda potrà assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori superiore rispetto a quello previsto per ciascuna unità produttiva, portando le eccedenze a compenso del minor numero di lavoratori assunti in altre unità produttive.

Le assunzioni annue di lavoratori a tempo determinato non potranno comunque superare il 28% dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

In caso di successione di contratti a tempo determinato non si applicano le disposizioni di cui all'art.5, co.3, primo periodo, D.Lgs. n.368/01 (pause contrattuali, c.d. stop and go), nel caso in cui l'assunzione sia motivata da ragioni sostitutive.

Contratti a tempo determinato in località turistiche

In determinate località a prevalente vocazione turistica, per i picchi di lavoro intensificati in determinati periodi dell'anno, i contratti a tempo determinato conclusi per gestire detti picchi di lavoro sono riconducibili a ragioni di stagionalità, pertanto esclusi da limitazioni quantitative ai sensi dell'art.10, co.7, lett.b), D.Lgs. n.368/01.

L'individuazione delle località a prevalente vocazione turistica, ove si collocano le suddette assunzioni a tempo determinato, è definita dalle organizzazioni territoriali aderenti alle parti stipulanti il Ccnl Terziario, con apposito accordo.

Contratto a tempo determinato di sostegno all'occupazione

Potranno essere stipulati, una sola volta con il medesimo soggetto, contratti a tempo determinato di sostegno all'occupazione con soggetti che:

- non abbiano un impiego retribuito da almeno 6 mesi,
- negli ultimi 6 mesi abbiano svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione,
- che abbiano completato presso altra azienda il periodo di apprendistato risolto al termine del periodo formativo,
- che abbiano esaurito l'accesso a misure di sostegno al reddito.

Il contratto avrà una durata di 12 mesi ed è escluso dalle percentuali previste per il tempo determinato e la somma di contratti a termine e somministrati. È dovuta una formazione di 16 ore, comprensiva della prevenzione antinfortunistica, da evidenziarsi sul Libro Unico del Lavoro.

Il livello di inquadramento professionale e la relativa retribuzione per la durata del contratto sarà:

- per i primi 6 mesi di 2 livelli inferiore,
- per i successivi 6 mesi di 1 livello inferiore.

In caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il livello di inquadramento e il trattamento economico saranno di 1 livello inferiore per ulteriori 24 mesi.

Rapporto a tempo parziale

La prestazione individuale sarà fissata fra datore di lavoro e lavoratore in misura non inferiore ai seguenti limiti:

- aziende che occupino complessivamente fino a 30 dipendenti:
  - 16 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
  - 64 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
  - 532 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;
- aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti:
  - 18 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;

- 72 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 600 ore, nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale;

Potranno essere realizzati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica cui potranno accedere studenti, lavoratori occupati a tempo parziale presso altro datore di lavoro, nonché giovani fino a 25 anni di età compiuti. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite previo accordo aziendale ovvero previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale territoriale.

Part-time post maternità

La richiesta di passaggio a part-time dovrà essere presentata con un preavviso di 60 giorni, dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa e avrà decorrenza solo dopo la completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.

Apprendistato

Periodo di prova

Per il 7° livello, il periodo di prova è pari a 45 giorni di lavoro effettivo.

Percentuale di conferma e proporzione numerica

Le imprese non potranno assumere apprendisti se non abbiano mantenuto in servizio almeno il 20% (non più 80%) dei lavoratori con contratto di apprendistato professionalizzante scaduto nei 36 mesi (prima 24) precedenti, inclusi i lavoratori somministrati che abbiano svolto l'intero periodo di apprendistato presso le medesime. A tale fine non si computano i lavoratori dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine del periodo di formazione abbiano esercitato la facoltà di recesso, e i rapporti di lavoro risolti nel corso o al termine del periodo di prova e le risoluzioni consensuali. La limitazione non si applica quando nel triennio (prima biennio) precedente siano scaduti meno di cinque (prima uno) contratti di apprendistato.

Il numero massimo di apprendisti che il datore di lavoro che occupi almeno 10 lavoratori può assumere, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro.

Fondo EST

Da aprile 2015, l'azienda che non versi le quote dovute al Fondo deve erogare ai lavoratori un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari ad euro 16 lordi per 14 mensilità che rientra nella retribuzione di fatto. È quindi venuta meno la scelta tra il corrispondere l'elemento retributivo, il cui valore è peraltro aumentato, e il garantire le prestazioni sanitarie assicurate dal Fondo.

QuAS

Da aprile 2015, l'azienda che non versi le quote dovute alla Cassa deve erogare ai lavoratori un elemento distinto della retribuzione non assorbibile pari a € 37,00 lordi per 14 mensilità, che rientra nella retribuzione di fatto. È quindi venuta meno la scelta tra il corrispondere l'elemento retributivo, il cui valore è peraltro aumentato, e il garantire le prestazioni sanitarie assicurate dalla Cassa.

Classificazione

Sono state inserite nuove mansioni nell'ambito del terzo e del quarto livello. Si è inoltre provveduto alla classificazione del personale Ict – tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Principali scadenze del mese di giugno

mercoledì 10 giugno

Giornalisti previdenza complementare
Versamento dei contributi, relativi al mese precedente, dovuti al Fondo di previdenza complementare dei giornalisti italiani e invio della lista di contribuzione.

martedì 16 giugno

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.

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 - Datori di lavoro agricolo
Versamento trimestrale dei contributi dovuti per gli operai agricoli

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.

sabato 20 giugno

FASC – Versamento
Versamento dei contributi relativi al mese precedente dovuti al fondo di previdenza per gli impiegati (CCNL Autotrasporto e CCNL agenzie marittime e aeree)

giovedì 25 giugno

Contributi Enpaia – Versamento
Versamento dei contributi dovuti all'Enpaia per gli impiegati di aziende agricole, relativi al mese

precedente.

Inps – Richiesta autorizzazione Cig e Cigs
Presentazione all'Inps della richiesta di autorizzazione alla Cig e Cigs, per effetto di periodi di sospensione o riduzione di attività lavorativa iniziati in una settimana scaduta nel mese precedente.

martedì 30 giugno

Uniemens – Invio telematico
Termine per la trasmissione telematica della denuncia retributiva e contributiva Uniemens relativa al mese precedente.

Inps - Versamenti volontari
Versamento dei contributi volontari Inps relativi al 1° trimestre 2015.

LYNFA Studio

La splendida sensazione di avere tutto sotto controllo

LYNFA Studio è il sistema gestionale integrato per lo Studio Professionale. Un sistema straordinariamente nuovo perché basato sulla piattaforma tecnologica POLYEDRO, che offre tutti i vantaggi del web: facilità d'uso, strumenti di collaborazione e condivisione, accessibilità da remoto.

LYNFA Studio ha due anime, con due diversi obiettivi:

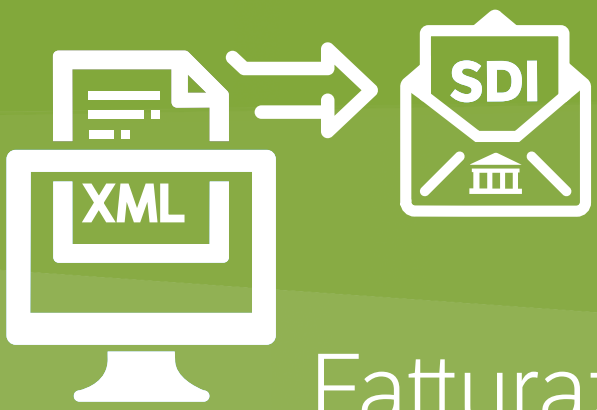
1. erogare servizi ai Clienti
2. gestire e sviluppare lo Studio

LYNFA Studio asseconda e dà slancio a tutte le attività del Professionista e del suo Studio. Dal più piccolo a quello con centinaia di posti di lavoro.
Ogni Studio è diverso: LYNFA Studio sa prendere esattamente la sua forma e crescere insieme a lui e alle sue necessità.

Insieme alle più classiche funzionalità gestionali, offre:

1. i più avanzati strumenti di controllo delle attività, ovunque ci si trovi, anche da tablet;
2. servizi di condivisione e collaborazione, come l'agenda, la pubblicazione documenti e la bacheca;
3. funzionalità che incrementano la produttività come il workflow e l'anagrafica unica;
4. servizi innovativi per i Clienti.

LYNFA Studio gestisce lo Studio con managerialità ed efficienza, lasciando al Professionista tutto il tempo e le energie per fare al meglio quello che solo lui può fare: gestire le relazioni, diversificare e accrescere le occasioni di business.



Fatturazione Elettronica Pubblica Amministrazione

La soluzione TeamSystem per il tuo Studio

Con **Service Web Fatturazione Elettronica** ti permettiamo di offrire ai tuoi clienti il servizio di emissione, inoltro e archiviazione delle fatture elettroniche verso la Pubblica Amministrazione.
E naturalmente potrai anche gestire eventuali tue parcelle emesse nei confronti della PA.
Due appositi moduli - uno per le parcelle/fatture dello studio ed uno per il programma di fatturazione c/terzi - consentono, inoltre, di emettere in automatico i documenti di vendita nel formato XML corretto.

1. HAI GIÀ IL FILE IN FORMATO XML E DEVI SOLO SPEDIRLO E ARCHIVIARLO?

Ti basta accedere al sito dedicato al servzio, autenticarti e fare l'upload del file XML dal tuo computer al server web.

2. HAI SOLO UNA FATTURA PRODOTTA IN MODO TRADIZIONALE?

Una volta che hai effettuato l'accesso al sito web dedicato e ti sei autenticato, devi solo selezionare l'utility di compilazione manuale e inserire "intestazione" e "corpo" del tuo documento.
La compilazione è guidata e semplificata e puoi anche effettuarla in tempi diversi.
Ora ti basta un click sul pulsante "Invia fattura" ed hai terminato.

3. COSA SUCCEDE ORA AL TUO DOCUMENTO?

Una volta che hai inviato il file o compilato il tuo documento noi provvediamo a:

- Apporre la firma digitale;
- Inviarlo all'SDI per l'inoltro all'ufficio della PA destinatario;
- Gestire tutte le notifiche con l'SDI;
- Riportare nella tua area riservata l'esito dell'invio;
- A conservare elettronicamente a termini di legge, se lo desideri, il documento inviato e le relative notifiche.