Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

DOCUMENTO

Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC

Roma, 11 aprile 2019

	Proposte dei Commercialisti: casistiche e problematiche emerse	Riscontri dall' Ente al termine del tavolo tecnico INPS-CNDCEC
Bozza circolare Istruzioni per la gestione dell'incremento del contributo addizionale NASpI dovuto nei casi di rinnovo del contratto a tempo determinato	Da una prima lettura della circolare non emerge con chiarezza da quando si dovrà iniziare a computare i rinnovi ai fini del conteggio dell'aumento del contributo. Posto che la maggiorazione va applicata dai rinnovi intervenuti a far tempo dal 14 luglio 2018, se si tratta del terzo rinnovo stipulato fra lo stesso datore di lavoro e lavoratore, la maggiorazione ammonterà allo 0,5 oppure allo 1,5 %. Inoltre la circolare obbliga ad effettuare delle regolarizzazioni per i periodi precedenti. "I datori di lavoro tenuti al versamento della maggiorazione del contributo addizionale NASpI per il periodo compreso tra luglio 2018 e marzo 2019, ai fini dell'adempimento, si avvarranno della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig)." In un ottica di semplificazione si richiede l'attivazione di codici per regolarizzare gli arretrati, in fondo i datori di lavoro non hanno adempiuto per mancanza di istruzioni	L'Istituto chiarisce che il contatore per i rinnovi parte da 14 luglio 2018. Il primo rinnovo stipulato dopo il 14 luglio sarà, sotto questo profilo, il primo anche se precedentemente fossero stati stipulati altri contratti a termine. In merito al pregresso, l'Istituto accoglie la richiesta dei Commercialisti, pertanto verranno creati dei codici da inserire nel 1^ UNIEMENS utile dopo la pubblicazione della circolare e non dover andare a regolarizzare tutti I flussi degli UNIEMENS. Nel flusso individuale del lavoratore si indicherà per ogni rinnovo tramite un codice dedicato il numero mesi, numero giorni e imponibile contributivo.
Utility a supporto del riconoscimento degli esoneri contributivi previsti dalla legge 205/2017	- in presenza di arretrati non è chiaro il periodo degli stessi - In merito all'obbligo, per il datore di lavoro e i loro intermediari, di avere preliminarmente acquisito una dichiarazione da parte del potenziale dipendente di non aver mai stipulato contratti a tempo indeterminato, si ritiene che con tale adempimento appesantiamo ulteriormente gli adempimenti in capo ai datori di lavoro. Con la circolare 40/2018 è stato ricordato ai datori di lavoro che è ancora opportuno, visto che il risultato dell'utility non ha valore certificativo, acquisire una dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di	In presenza di arretrati non viene esposto il periodo; ma è desumibile dal rapporto di lavoro di cui compare la data di inizio. Il fatto che il datore di lavoro abbia o non abbia usufruito dell'agevolazione è ininfluente per la durata dell'agevolazione in quanto la stessa è in capo al lavoratore. Nella versione antecedente dell'Utility non comparivano i rapporti di lavoro avuti dal lavoratore, ma con un SI/NO solo se aveva avuto rapporti a tempo indeterminato.

	precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato; ma nessuna normativa impone questo ulteriore obbligo. Non pensiamo che tale obbligo preventivo sia richiesto dalla normativa sulla privacy, considerato che i dati esposti nel riscontro dell'utility, dovrebbero essere tutti in forma anonima, senza ulteriori dati se non il codice fiscale del lavoratore. Questa richiesta nasce dalla necessità di effettuare controlli in tempi rapidi.	Con questa nuova versione dell'utility si viene a conoscenza dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dal lavoratore e se il rapporto era agevolato, quindi è necessaria l'autorizzazione del lavoratore all`accesso dei dati.
Circolare 45 del 22/03/2019 nuove modalità di presentazione della domanda ANF	La circolare in merito alla modalità di presentazione della domanda che la stessa deve essere presentata dal lavoratore all'INPS, esclusivamente in via telematica, mediante uno dei seguenti casi……(omissis)…….- Patronati e intermediari dell'istituto, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi……. Considerato che fra gli intermediari che operano con l'istituto ci sono gli iscritti all'ODCEC si chiede conferma di poter operare per conto dei lavoratori all'inoltro della domanda di ANF. Modalita' di comunicazione Considerando che al cittadino richiedente saranno inviati esclusivamente gli eventuali provvedimenti di reiezione, mentre le domande accolte non prevedono nessuna comunicazione se non che gli importi calcolati dall'Istituto saranno messi a disposizione del datore di lavoro, che potrà prenderne visione attraverso una specifica utility. Si chiede come può venire a sapere il datore di lavoro e/o il suo intermediario dell'accoglimento di domande presentate dai suoi dipendenti.	Il messaggio n. 1430 precisa che le domande di richiesta ANF possono essere presentate direttamente dal lavoratore attraverso il servizio WEB in alternativa esclusivamente tramite i Patronati. La richiesta di ANF viene considerata nell'ambito dei servizi ai cittadini i cui intermediari autorizzati rimangono unicamente i Patronati. Nei prossimi giorni uscirà` un messaggio che illustrerà l`utility presente nel cassetto previdenziale per scaricare la lista dei dipendenti che hanno diritto e l`importo spettante da erogare mensilmente.  Lo stesso messaggio chiarirà che nel cassetto fiscale del lavoratore verrà` riepilogata la situazione reddituale, la tabella a cui si è` assegnati, calcoli, quanto sarà` erogato, ecc., quindi ogni lavoratore sarà in grado di controllare tramite una comunicazione esaustiva. Si stà valutando di inserire/inviare un alert/una mail al commercialista contemporaneamente all'inserimento dei dati sul sito.

VERA	Vista l'importanza di poter verificare la correttezza contributiva anche in costanza di DURC si chiede quando sarà operativa tale piattaforma.	E' in corso un approfondimento in quanto al momento sarebbero in grado di attivarla con l'accesso solo del titolare d'azienda e non dell'intermediario. La piattaforma VERA esamina la posizione totale di tutte le gestioni in capo al codice fiscale, per cui occorrerebbe una delega unica a operare. Non è detto che l'intermediario che ha in delega la posizione dipendenti abbia in delega anche le altre posizioni.
Fondo di integrazione salariale d.lgs.148/2015	Azienda iscritta dall'Inps nel settore terziario con un numero di dipendenti compreso tra 15 e 50, soggetta pertanto al Fondo di integrazione salariale (F.I.S.) non essendo destinataria né di CIGO, né di CIGS. Ha iniziato la propria attività operativa il 1° gennaio 2019 acquisendo tra l'altro, ai sensi dell'art.1406 c.c., n. 30 contratti di lavoro. La cessione dei contratti (che è avvenuta oltre che con il consenso dei lavoratori anche con quello delle OO.SS.), ha comportato la continuità del rapporto di lavoro – senza soluzione di continuità – in capo al cessionario, tanto è vero che ad esempio pur avendo l'azienda cessionaria (cioè quella interessata al quesito) meno di 50 dipendenti, per gli stessi è proseguito il versamento della quota TFR nel Fondo Tesoreria gestito dall'Inps. La società in esame opera nel settore dei servizi alle imprese e svolge la propria attività in regime di sostanziale monocommittenza, nel senso che annovera un cliente (che poi è quello presso il quale operavano in regime di appalto i lavoratori ceduti) che da solo assorbe circa i 2/3 del fatturato.	In merito al significato da attribuire alla previsione di cui all'art.30, comma 4 del già richiamato D.Lgs 148/2015, nel quale si dispone che l'importo dell'assegno ordinario non può essere inferiore a 13 settimane in un biennio mobile. L'Istituto ritiene che questa disposizione sia una norma guida per definire se un Fondo sia conforme alla legge, il minimo che il Fondo deve garantire ai suoi iscritti. IL FIS garantisce 26 settimane quindi è in linea. Il tetto aziendale è un parametro di calcolo inserito per garantire la sostenibilità del Fondo che va in capo all'azienda per cui, in caso di cessione ex art. 2112 CC ed ancor più in caso di cessione di contratto, se l'azienda cedente rimane in vita, il tetto aziendale continua a valere per l'azienda cedente. Al momento non sono ammesse cessioni del "tetto aziendale". L'istituto si rende conto della difficoltà riscontrata dall'esempio posto

	Ora, con l'inizio del mese di aprile, purtroppo, l'azienda sta risentendo, di riflesso, del periodo di crisi che sta investendo il citato committente, ed avrebbe quindi la necessità urgente di accedere agli istituti erogati dal F.I.S. (Assegno ordinario ex art.30 del D.Lgs 148/2015 o Assegno di solidarietà ex art.31). L'azienda interessata ha iniziato però a versare (in proprio) ovviamente dal 1° gennaio 2019; mentre per i 30 dipendenti acquisiti ex art.1406 c.c. la società cedente aveva iniziato a versare il contributo al FIS (0,65%) fin dal 2016 e lo ha fatto fino al 31 dicembre 2018. Il messaggio Inps n.3617 del 20.09.2017 (a cui si conforma il Ministero del lavoro con l'interpello n.3/2017) sostiene che in caso di impresa cedente che "resta in vita", nel senso che non si fonde con la cessionaria, cioè in caso di "operazioni societarie nelle quali l'azienda di origine resta in essere e trasferisce parte dei suoi dipendenti ad una o più aziende già esistenti o nuove (es. scissioni parziali, cessione di ramo d'azienda, etc)", si tiene conto della sola contribuzione dovuta dall'azienda cessionaria. Orbene, se questo fosse il regime applicabile anche al caso in esame, pur considerando la possibilità di determinare il tetto massimo aziendale moltiplicando per 10 volte la contribuzione ordinaria versata al FIS (art.29, comma 4 del D.Lgs 148/2015), è evidente che l'importo disponibile a titolo di assegno ordinario ovvero di assegno di solidarietà permetterebbe (all'azienda interessata dal quesito) un utilizzo dei citati ammortizzatori per un periodo irrisorio, sicché ne potrebbe derivare, quale alternativa obbligata, quella di	all'attenzione, la questione è nota e soggetta ad attenzione.

	procedere al licenziamento dei lavoratori interessati (stimati in circa 10 unità su una trentina…). Nel citato messaggio Inps però si parla di "operazioni societarie" e tra queste si annovera espressamente la cessione di ramo d'azienda ex art.2112 c.c. (con sopravvivenza dell'impresa cedente), ma non anche la cessione del contratto ex art.1406 c.c. che vede al centro, in luogo dell'azienda, il lavoratore ceduto (tant'è che è necessario il suo consenso ai fini della validità del contratto), enfatizzando quindi la natura "personale" dell'operazione. Tutto ciò premesso ci sarebbero due quesiti che si intende rivolgere, tra essi connessi: 1) Se sia possibile, attraverso un formale atto di cessione della "dote" da parte dell'impresa cedente il contratto di lavoro ex art.1406 c.c. (con il consenso, eventualmente, del lavoratore ceduto), acquisire la quota di contributi FIS versati fin dal 2016, ovviamente per i soli lavoratori passati in capo all'azienda cessionaria (identificati attraverso la specifica procedura telematica denominata "Vardatori"), con contestuale rinuncia a costituire dote per l'impresa cedente. 2) Quale significato attribuire alla previsione di cui all'art.30, comma 4 del già richiamato D.Lgs 148/2015, nel quale si dispone che l'importo dell'assegno ordinario non può essere inferiore a 13 settimane in un biennio mobile. Vale a dire se tale "minimale temporale" possa essere comunque riconosciuto all'azienda istante, a prescindere dal tetto aziendale maturato.	

Sospensione del rapporto di lavoro in regime di agevolazioni contributive	Con la circolare 178/2015, l'Istituto ha fornito indicazioni e chiarimenti ai datori di lavoro in merito all'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015 ai sensi della legge 190/2014 e riguardo alla durata dello sgravio triennale, al punto 3.3 richiama la circolare 84/1999 sottolineando come "il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici". La circolare 84/1999 richiama a sua volta il parere espresso dal Ministero del Lavoro con la nota prot. 6/PS/50004/INPS/57 del 4/1/1999 con la quale si afferma come "nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per maternità e servizio militare il datore di lavoro abbia diritto ad usufruire dei benefici contributivi previsti dalle leggi …. consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici." Non si comprende perché la sospensione dei benefici contributivi debba essere concessa solo in presenza di assenza per maternità obbligatoria (circolare 178/2015) e non anche in caso di congedo parentale (ex maternità facoltativa) come appariva possibile, stante il richiamo generale all'evento di maternità della circolare 84/1999); in realtà non si comprende come possano essere presi in considerazione solo gli eventi di maternità e servizio militare e non altri eventi sospensivi del rapporto di lavoro non dipendenti dalla volontà del datore di lavoro (malattia, infortunio, congedo straordinario legge 104) stante il principio sottostante.	L'Istituto ribadisce che il differimento temporale delle agevolazioni è possibile solo in presenza di congedo di maternità (ex obbligatoria) e non nelle ipotesi di congedo parentale o congedo per malattia del figlio. La ratio di tale disposizione, adottata peraltro di intesa con il Ministero del lavoro, si riferisce, in sostanza, alle situazioni in cui ricorre propriamente un obbligo di legge che renda impossibile lo svolgimento del rapporto di lavoro. Perché sia legittimo il differimento della fruizione dei benefici contributivi occorre l'assoluta involontarietà dell'abbandono temporaneo dell'attività lavorativa.

Messaggio n.208 del 17/1/2019	Con messaggio n. 208 del 17 gennaio 2019, l'INPS ha comunicato che il flusso Uniemens è stato integrato con l'elemento <QualProf>, che servirà a individuare le mansioni "gravose" svolte dal lavoratore e rendere più agevole e veloce l'istruttoria per il riconoscimento dei benefici pensionistici. Successivamente è stata disposta la rimozione temporanea del controllo per consentire ai datori di lavoro la completa ricognizione dei codici professione dei propri dipendenti, da esporre nella procedura di trasmissione flussi. Si segnalala la difficoltà ad adempiere dovuta alla mancanza di tutte le mansioni nell'elenco delle qualifiche istat, si richiede una previsione della tempistica, una conferma dell'uso dei dati.	L'Istituto conferma che ad oggi il dato "QualProf" è facoltativo e non è prevista una data in cui sarà obbligatorio. Lo slittamento dell'obbligo è dovuto alla presa d'atto delle difficoltà rappresentate a reperire i dati; ma è sua intenzione addivenire ad uno storico delle mansioni effettuate da ogni dipendente onde evitare le autocertificazioni che devono rilasciare i datori di lavoro ai fini dei requisiti per accedere all'APE sociale. L'Istituto ha preso atto delle difficoltà a reperire la qualifica esatta nel caso di mansioni mancanti e si farà promotore di una verifica con l'ISTAT per una revisione dei codici.

ULTERIORI ARGOMENTI/COMUNICAZIONI