



Ai Sigg. Clienti
Loro Sedi

GIUSEPPE BACCHIN

Dott. Commercialista e Revisore Legale

ROBERTO BERTON

Dott. Commercialista e Revisore Legale

FAUSTO TONDI

Dott. Commercialista e Revisore Legale

LUCIA BORTOLI

CONSULENTE DEL LAVORO

EMANUEL FOGALE

Avvocato

GIORGIO PICCOLOTTO

Avvocato

LORIS SIGNOR

Consulente

CRISTIANO MONTAGNER

Consulente

Circolare Lavoro Giugno 2019

Sommario

- Rispetto dei contratti e benefici
- Gestione nuove domande telematizzate ANF
- Astensione dal lavoro 5 mesi dopo il parto
- Autorizzazione dell'installazione e utilizzo di impianti di audiovisivi – no al silenzio assenso
- Gestione dei permessi elettorali

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594

P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESPANO DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113

P.IVA 04161390267 • Lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

RISPETTO DEI CONTRATTI E BENEFICI

Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva

Con la circolare n. 7/2019 l'INL fornisce alcune ulteriori precisazioni sulla corretta applicazione della disposizione di cui all'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, che stabilisce che "a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale".

La nuova linea dell'Ispettorato consiste nell'opportunità di svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori, piuttosto che sulla formale applicazione del contratto sottoscritto dalle "organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale": dato che la norma chiede il "rispetto" degli accordi e contratti collettivi leader e non la loro applicazione, allora si può ritenere che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi, a prescindere da quale sia il contratto collettivo "applicato" o da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa l'applicazione di uno specifico contratto collettivo.

La valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà, però, tenere conto dei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad esempio avviene per il c.d. welfare aziendale).

Fiscalizzazione degli oneri sociali Mezzogiorno

Con la risposta a interpello n. 4/2019, il Ministero del lavoro ha fornito il proprio parere sulla corretta interpretazione delle disposizioni dell'articolo 6, comma 10, D.L. 338/1989, convertito, con modificazioni, dalla L. 389/1989, in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali.

Tale disciplina prevede che le riduzioni contributive non spettino in relazione ai lavoratori che siano stati denunciati agli Istituti previdenziali con orari o giornate di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti o con retribuzioni inferiori a quelle minime previste dai contratti collettivi o, ancora, siano stati retribuiti in misura inferiore a tali retribuzioni minime.

La norma consente di "calmierare", in caso di inadempienza, gli effetti sanzionatori della perdita del beneficio contributivo in precedenza riconosciuto, assicurando nei confronti del lavoratore interessato una riduzione contributiva proporzionata all'inadempimento commesso e contenuta entro i limiti della maggior somma tra la retribuzione corrisposta e la contribuzione omessa. Si ricorda che l'assenza del Durc (che può derivare da un'accertata violazione di legge e/o di contratto) incide, invece, sull'intera compagine aziendale e, quindi, sulla fruizione, per tutto il periodo di scopertura, dei benefici.

Come si coordinano, dunque, le diverse discipline?

Secondo il Ministero, la disciplina oggetto dell'interpello, pur enunciando un principio tuttora valido che pone in stretta connessione il godimento dei benefici contributivi con la regolarità del singolo rapporto di lavoro, risulta circoscritta a uno specifico ambito di applicazione, sia sotto il profilo territoriale che temporale, perché le disposizioni in esame sono state introdotte in relazione a specifici periodi di paga ormai risalenti nel tempo e per tali ragioni deve ritenersi che tali previsioni siano oggi prive di operatività.

GESTIONE NUOVE DOMANDE TELEMATIZZATE ANF

L'Inps, col recente messaggio Inps n. 1777/2019, fornisce ulteriori indicazioni ai datori di lavoro per la gestione delle domande di Anf, inviate dai dipendenti a mezzo dell'obbligatorio canale telematico.

A decorrere dal 1° aprile 2019, infatti, le domande per ottenere gli Anf, sinora presentate dai lavoratori ai propri datori di lavoro utilizzando il modello "ANF/DIP" (cod. SR16), devono essere necessariamente presentate direttamente all'Inps con modalità esclusivamente telematica. Tali domande possono essere presentate solo tramite i patronati oppure direttamente dall'interessato che disponga delle necessarie credenziali di accesso, tramite l'apposito servizio presente sul sito dell'Istituto previdenziale.

Si ricorda che le domande già presentate al datore di lavoro fino alla data del 31 marzo 2019, valevoli per il periodo compreso tra il 1° luglio 2018 e il 30 giugno 2019, o a valere per arretrati di anni precedenti, non devono essere reiterate in via telematica. In tali situazioni i datori di lavoro, infatti, potranno operare normalmente, ossia calcolare l'importo dovuto sulla base delle dichiarazioni presenti nell'istanza, liquidare gli assegni ed effettuare il relativo conguaglio (ciò per il periodo compreso fra il 1° aprile e il 30 giugno 2019).

La nuova procedura telematica "ANF DIP" permette, invece, all'Inps di calcolare subito gli importi giornalieri e mensili teoricamente spettanti al richiedente, in riferimento alla tipologia, al numero dei componenti e al reddito complessivo del nucleo familiare nel periodo di riferimento per la prestazione richiesta.

Il lavoratore, dopo aver inviato la domanda, sarà avvisato con un provvedimento formale solo in caso di reiezione della richiesta stessa. Egli potrà accedere con le proprie credenziali alla specifica sezione "Consultazione domanda", disponibile nell'area riservata. Il lavoratore dovrà, quindi, comunicare al datore di lavoro l'esito positivo della propria richiesta.

Il datore di lavoro, a questo punto, avrà accesso ai dati necessari all'erogazione e al conguaglio degli Anf attraverso un'apposita applicazione, già disponibile nel Cassetto previdenziale aziendale, indicando il codice fiscale del lavoratore. Vi troverà gli importi teoricamente spettanti, così come calcolati direttamente dall'Inps, ma dovrà provvedere a calcolare l'importo effettivamente spettante al richiedente, in relazione alla tipologia di contratto di lavoro in essere e alla presenza/assenza del lavoratore nel periodo di riferimento.

Da notare che la somma corrisposta mensilmente non potrà comunque eccedere quella mensile indicata dall'Istituto.

Per il resto, il datore di lavoro erogherà gli importi Anf con le consuete modalità, unitamente alla retribuzione mensile, e provvederà al relativo conguaglio con le denunce mensili.

L'applicazione "Consultazione Importi ANF" è rivolta alle aziende e agli intermediari delegati ed è disponibile all'interno del Cassetto previdenziale aziende. Detta procedura consente di visualizzare le informazioni inerenti alle domande Anf (ANF DIP) relative ai propri lavoratori, ossia: gli importi massimi spettanti, giornalieri e mensili, e il periodo di riferimento. Da notare che la procedura visualizza esclusivamente i dati relativi alle domande accolte nella procedura "ANF DIP".

La procedura potrà essere utilizzata in 2 modi:

1. ricerca puntuale, indicando: la matricola aziendale di interesse; il codice fiscale del lavoratore; il periodo (da 1 a 6 mesi) rispetto al quale si vogliono conoscere i massimali Anf giornalieri e mensili spettanti ai fini della compilazione dei flussi UniEmens. L'informazione sarà immediatamente disponibile;
2. richiesta massiva (per tutti i lavoratori di un'azienda per la quale il soggetto richiedente ha delega). In tal caso si dovrà indicare: la matricola aziendale di interesse; uno specifico mese di competenza per il quale si vogliono conoscere i massimali ANF giornalieri e mensili spettanti ai fini della compilazione dei flussi UniEmens. Le informazioni saranno rese disponibili dopo i necessari tempi di elaborazione del sistema.

Anche la compilazione del flusso UniEmens subirà modifiche a partire dal mese di luglio 2019, restando immutata fino ad allora.

Si ricorda che, in caso di variazione nella composizione del nucleo familiare nel periodo già richiesto, ovvero nel caso in cui si modifichino le condizioni che danno diritto all'aumento dei livelli reddituali, il lavoratore interessato dovrà presentare all'Inps, esclusivamente in modalità telematica procedura "ANF DIP", una domanda di variazione per il periodo di interesse.

Sono previste novità anche in merito ai casi di autorizzazione per il lavoratore dipendente che presenta domanda di "ANF DIP". Ove non abbia disponibile un'autorizzazione in corso di validità, il lavoratore deve presentare una domanda di autorizzazione tramite la procedura telematica "Autorizzazione ANF", corredandola della documentazione necessaria. In caso di esito positivo dell'istruttoria, il lavoratore richiedente non riceverà più, come in precedenza, il provvedimento di accoglimento della domanda di autorizzazione (modello ANF43), ma l'Inps procederà immediatamente alla successiva istruttoria della domanda di "ANF DIP". Solo in caso di reiezione sarà inviato al richiedente il relativo provvedimento (modello ANF58).

Il datore di lavoro, quindi, non dovrà più prendere visione né acquisire agli atti i provvedimenti autorizzativi, ciò in quanto il diritto alla prestazione familiare è verificato dall'Istituto stesso.

Con la circolare n. 66/2019, inoltre, l'Inps ha diffuso i livelli di reddito delle tabelle contenenti gli importi mensili degli assegni per il nucleo familiare che sono stati rivalutati, per il periodo 1° luglio 2019-30 giugno 2020.

ASTENSIONE DAL LAVORO 5 MESI DOPO IL PARTO

L'Istituto previdenziale, vista la possibilità per la lavoratrice di astenersi dal lavoro nei 5 mesi dopo l'evento del parto, (possibilità introdotta con la Legge di Bilancio 2019) emana le prime indicazioni affidandole al messaggio n. 1738/2019, in attesa di una più corposa circolare.

È bene ricordare che, in tema di congedo di maternità, è ora consentito astenersi dalla prestazione lavorativa dopo l'evento del parto e per i 5 mesi successivi, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o convenzionato attesti che tale opzione non danneggia la salute della gestante e del nascituro.

Al fine di consentire alle neo mamme di utilizzare tale facoltà, l'Inps precisa che occorrerà presentare la domanda di maternità prima dei 2 mesi che precedono la data prevista del parto e, comunque, mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile ed esclusivamente per via telematica o direttamente sul sito web istituzionale (con PIN dispositivo) o tramite patronato oppure tramite Contact center, spuntando la specifica opzione.

Si ricorda, infine, che le documentazioni sanitarie necessarie per poter fruire del congedo di maternità esclusivamente dopo il parto devono essere prodotte, alla Sede Inps competente, in originale e in busta chiusa recante la dicitura "contiene dati sensibili".

STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594

P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113

P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

AUTORIZZAZIONE ALL'INSTALLAZIONE E UTILIZZO DI IMPIANTI AUDIOVISIVI

NO AL SILENZIO ASSENSO

Il Ministero del lavoro, con risposta a interpello n. 3/2019, ha fornito chiarimenti in merito alla configurabilità della fattispecie del silenzio assenso (L. 241/1990) e, in particolare, se il silenzio dell'Amministrazione competente equivalga ad accoglimento della domanda con riferimento alla richiesta di autorizzazione all'installazione e utilizzo degli impianti audiovisivi e degli altri strumenti (articolo 4, comma 1, L. 300/1970).

Il Ministro del lavoro, dopo aver sintetizzato il contenuto dell'articolo 4, L. 300/1970, ed evidenziato, in particolare, che sono esclusi dall'obbligo di autorizzazione gli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze, ricorda come l'autorizzazione, in primo luogo, spetti a un accordo tra la parte datoriale e le rappresentanze sindacali: in mancanza di accordo, l'installazione è subordinata all'autorizzazione dell'Ispettorato del lavoro.

La formulazione dell'articolo 4, comma 1, L. 300/1970, non consente la possibilità di installazione e utilizzo degli impianti di controllo in assenza di un atto espresso di autorizzazione, sia esso di carattere negoziale (l'accordo sindacale) o amministrativo (il provvedimento): pertanto, non è configurabile l'istituto del silenzio assenso, occorrendo l'emanazione di un provvedimento espresso di accoglimento ovvero di rigetto della relativa istanza.

GESTIONE DEI PERMESSI ELETTORALI

Ai lavoratori dipendenti chiamati a svolgere funzioni presso gli uffici elettorali (referendum, elezioni politiche, amministrative ed europee), spetta il diritto di assentarsi dal lavoro per la durata delle operazioni al seggio, qualora chiamati a ricoprire i seguenti ruoli:

- 1- presidente;
- 2- scrutatore;
- 3- segretario;
- 4- rappresentante di lista o di gruppo;
- 5- rappresentante di partiti politici o gruppi promotori dei referendum.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo corrispondente alla durata delle operazioni elettorali sono considerati a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa, quindi i lavoratori hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile o a riposi compensativi per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali, cioè:

- 1- per i giorni lavorativi spetta la normale retribuzione;
- 2- per i giorni festivi (ad esempio la domenica) e non lavorativi (ad esempio il sabato in caso di settimana corta), una quota di retribuzione giornaliera aggiuntiva o, in alternativa, la fruizione di giorni di riposo compensativi.

La normativa di riferimento non regola i criteri di scelta tra quota di retribuzione aggiuntiva e riposo compensativo, quindi datore di lavoro e lavoratore dovranno accordarsi in tal senso anche in relazione alle necessità dell'organizzazione del lavoro. Per quanto concerne i giorni di riposo, la loro natura compensativa spinge a propendere per un loro godimento ravvicinato rispetto alle presenze ai seggi.

Si ricorda che al lavoratore spetta il trattamento per l'intera giornata anche se abbia trascorso al seggio solo alcune ore (ad esempio se le operazioni di scrutinio si siano protratte per qualche ora oltre la mezzanotte).

Quanto corrisposto dal datore di lavoro, retribuzione aggiuntiva o riposi compensativi, è soggetto a imposizione contributiva e fiscale, mentre non sono soggetti i compensi correlati alle operazioni svolte al seggio ed erogati dall'ente pubblico. Il lavoratore è tenuto a consegnare al datore di lavoro, a giustificazione dell'assenza e per ottenere il pagamento delle competenze, l'attestazione delle giornate trascorse al seggio sottoscritta dal presidente del seggio (per l'attestazione del presidente firma il vice presidente) e con timbro della sezione elettorale. Non è previsto dalle norme specifiche, ma trattandosi di eventuale assenza dal lavoro si ritiene che il lavoratore sia tenuto anche ad informare della stessa il datore di lavoro in via preventiva, mediante consegna di copia della comunicazione di convocazione.

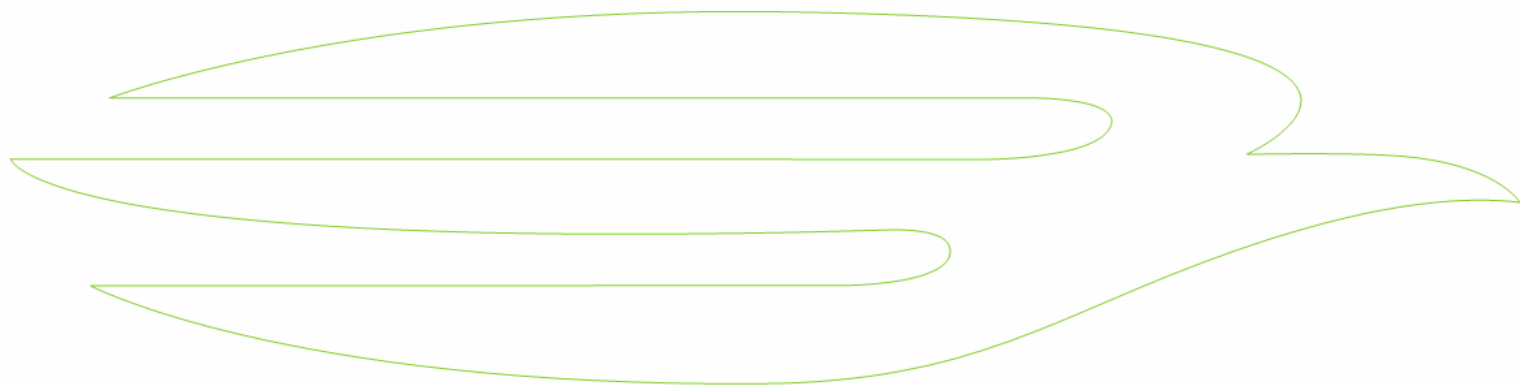


Come sempre a disposizione per ogni altra esigenza e informazione, è gradita l'occasione per porgere i nostri migliori saluti.

Cordialmente,



Lucia Bortoli
Consulente del Lavoro



STUDIO BACCHIN • BERTON & ASSOCIATI

SEDE DI ASOLO

VIALE ENRICO FERMI 14 • 31011 (TV) • TEL: 0423 529594
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it

SEDE DI CRESpano DEL GRAPPA

VICOLO IV NOVEMBRE 14 • 31017 (TV) • TEL: 0423 538113
P.IVA 04161390267 • lucia@studiobacchin.it • studiobacchinberton.it