

GUIDA ALLE PAGHE

2018

4

APRILE

ANNO XIV - Aprile 2018, n. 4 - Direzione e redazione Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3 20142 MILANO
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa - Spedizione in abbonamento Postale D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

GUIDE OPERATIVE

- La contribuzione negli accordi conciliativi

PAGHE

- Piani di welfare a finalità premiale con regime fiscale agevolato

PROCEDURE DEL PERSONALE

- Il punto sul lavoro agile
- Assegni per il nucleo familiare: situazioni particolari
- Abbonamento al trasporto pubblico a carico del datore di lavoro
- Versamento del contributo di malattia ex Enpals
- Inail e danno biologico: i limiti di intervento

PARERE PROFESSIONALE

- Riduzione concordata della retribuzione: limiti e cautele
- Privacy nel rapporto di lavoro: novità 2018

AGENDA

- Contratti collettivi

DATI TABELLARI

- Tfr e crediti di lavoro

SCHEDE CCNL

- Chimica, Gomma, Vetro – PMI fino a 49 dipendenti



NON HO DUBBI. HO SCELTO IPSOA InPratica

Gli originali volumi IPSOA per avere sempre risposte chiare, immediate e integrate



HO SCELTO IPSOA InPratica PERCHÉ

- ✓ È **intuitivo**, grazie alla struttura chiara dei capitoli e alla grafica per favorire l'immediata individuazione degli argomenti.
- ✓ È **operativo**, grazie ai numerosi casi e puntuali esempi, tratti dalla pratica professionale.
- ✓ È **sempre aggiornato** on line. La versione digitale permette di consultare tutti gli aggiornamenti successivi alla pubblicazione del volume cartaceo, evidenziando le parti modificate e segnalate da un sistema di alert.
- ✓ È **pratico**, grazie a schemi e tabelle che facilitano la lettura e l'individuazione delle informazioni.
- ✓ È **integrato**  con le soluzioni digitali Wolters Kluwer per la consultazione diretta della documentazione ufficiale e per l'approfondimento completo.
- ✓ È completato da Indici: **analitico** esaustivo e dettagliato, **sommario**, degli **adempimenti**, dei casi.

IPSOA InPratica

la nuova collana dove trovare risposte immediate alle domande dei clienti



Consulta l'estratto
e scopri i plus del metodo IPSOA inPratica!
registrazione.wolterskluwer.it/reg/INPRATICAFISCO

Sommario

Guide operative	La contribuzione negli accordi conciliativi Stefano Liali _____	193
Paghe	Piani di welfare a finalità premiale con regime fiscale agevolato Elvira D'Alessandro _____	201
Procedure del personale	Il punto sul lavoro agile Stefano Carotti _____	207
	Assegni per il nucleo familiare: situazioni particolari Paola Bernardi Locatelli _____	214
	Abbonamento al trasporto pubblico a carico del datore di lavoro Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti _____	219
	Versamento del contributo di malattia ex Enpals Beniamino Gallo _____	221
	Inail e danno biologico: i limiti di intervento Ernesto Murolo _____	224
Parere professionale	Riduzione concordata della retribuzione: limiti e cautele Pasquale Staropoli _____	231
	Privacy nel rapporto di lavoro: novità 2018 Carlo Fossati, Ilenia Garavaglia, Marilita Piromalli _____	234
Agenda contratti	Contratti collettivi _____	238
Dati tabellari	Tfr e crediti di lavoro _____	249
Schede contratti	Chimica, Gomma, Vetro – Pmi fino a 49 dipendenti	

Si segnala che le opinioni espresse dai Funzionari dei Ministeri e dell'Inps non sono vincolanti per l'Amministrazione di appartenenza.

Guida alle Paghe

Mensile di consulenza
per le paghe
e le procedure del personale

Editrice

Wolters Kluwer Italia S.r.l.
Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia
<http://www.ipsoa.it>

Direttore Responsabile

Giulietta Lemmi

Direzione scientifica

Massimo Brisciani

Redazione

Roberta Antonelli, Federica Calcagno,
Stefano Minardi, Massimo Mutti,
Evelina Pisu, Barbara Settimi

Realizzazione grafica

Ipsa

Fotocomposizione

Integra Software Services Pvt. Ltd.

Stampa

GECA S.r.l.
Via Monferrato, 54-20098 San Giuliano Milanese (MI)
Tel. 02 99952

Autorizzazione

Autorizzazione Tribunale di Milano n. 732
del 18 ottobre 2004
Tariffa R.O.C.: Poste Italiane Spa – Spedizione in
abbonamento Postale – D.L. 353/2003 (conv. in L. 27
febbraio 2004 n. 46) art. 1, comma 1, DCB Milano

Contributi redazionali

Per informazioni in merito a contributi, articoli
ed argomenti trattati scrivere o telefonare a:
Ipsa Redazione Guida alle Paghe
Tel. 02 82476.550 – Fax 02 82476.227
e-mail: redazione.guidapaghe.ipsoa@wki.it
Casella Postale 12055 – 20120 Milano

Amministrazione

Per informazioni su gestione abbonamenti,
numeri arretrati, cambi d'indirizzo, ecc. scrivere o
telefonare a:

Ipsa Servizio Clienti

Tel. 02 82476.1 – Fax 02 82476.799
Serviziorepostaaautomatica:
Tel. 0282476.999
Casella postale 12055 – 20120 Milano

Iscritta nel Registro Nazionale della Stampa con il
n. 3353 vol. 34 foglio 417 in data 31 luglio 1991
Iscrizione al R.O.C. n. 1702

Pubblicità:



Wolters Kluwer

E-mail: advertising-it@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.it

Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3
20142 Milano, Italia

Abbonamenti

Gli abbonamenti hanno durata annuale, solare:
gennaio-dicembre; rolling: 12 mesi dalla data di
sottoscrizione, e si intendono rinnovati, in assenza di
disdetta da comunicarsi entro 60 gg. prima della data
di scadenza a mezzo raccomandata A.R. da inviare a
Wolters Kluwer Italia S.r.l. Via dei Missaglia n. 97 -
Edificio B3 - 20142 Milano, Italia.

Servizio Clienti: tel. 02.824761 - e-mail:
servizio.clienti@ipsoa.it - www.ipsoa.it/servizioclienti

Indirizzo internet

Compresa nel prezzo dell'abbonamento
l'estensione on line della Rivista, consultabile
all'indirizzo www.edicolaprofessionale.com.

Italia

Abbonamento annuale: € 225,00

Esteri

Abbonamento annuale: € 450,00

Prezzo copia € 26,00

Arretrati: prezzo dell'anno in corso all'atto della
richiesta

Distribuzione

Vendita esclusiva per abbonamento.
Il corrispettivo per l'abbonamento a questo periodico
è comprensivo dell'IVA assolta dall'editore ai sensi e
per gli effetti del combinato disposto dell'art. 74 del
D.P.R. 26/10/1972, n. 633 e del D.M. 29/12/1989 e
successive modificazioni e integrazioni.

Egregio abbonato,

ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 30 giugno 2003 n. 196.

La informiamo che i Suoi dati personali sono registrati su database
elettronici di proprietà di Wolters Kluwer Italia S.r.l., con sede
legale in Via dei Missaglia n. 97 - Edificio B3, 20142 Milano,
titolare del trattamento e sono trattati da quest'ultima tramite
propri incaricati. Wolters Kluwer Italia S.r.l. utilizzerà i dati che
La riguardano per finalità amministrative e contabili. I Suoi
recapiti postali e il Suo indirizzo di posta elettronica saranno
utilizzabili, ai sensi dell'art. 130, comma 4, del D.Lgs. n. 196/
2003, anche a fini di vendita diretta di prodotti o servizi analoghi a
quelli oggetto della presente vendita. Lei potrà in ogni momento
esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003, fra cui il
diritto di accedere ai Suoi dati e ottenerne l'aggiornamento o la
cancellazione per violazione di legge, di opporsi al trattamento dei
Suoi dati ai fini di invio di materiale pubblicitario, vendita diretta e
comunicazioni commerciali e di richiedere l'elenco aggiornato dei
responsabili del trattamento, mediante comunicazione scritta da
inviarsi a: Wolters Kluwer Italia S.r.l. - PRIVACY - Via dei
Missaglia n. 97 - Edificio B3, 20142 Milano, o inviando un Fax
al numero: 02.82476.403.

Stefano Liali – Consulente del lavoro

La contribuzione negli accordi conciliativi

Finalità della transazione

Le controversie in materia di lavoro dipendente vengono spesso composte tra le parti ricorrendo a procedure conciliative di tipo transattivo.

L'istituto della conciliazione costituisce una forma particolare di transazione, intesa ai sensi dell'art. 1965, c.c. come "il contratto con il quale le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine ad una lite già incominciata ovvero prevenendo una lite che può sorgere tra loro". La transazione può essere parziale, ossia dirimere una parte soltanto della controversia, ovvero totale.

La transazione presuppone l'incertezza sull'esito della lite, la quale troverebbe la sua soluzione mediante reciproche concessioni tra le parti.

Tuttavia, ai sensi dell'art. 1966 c.c., è necessario che una parte interessata sia titolare e possa disporre dei diritti che formano oggetto della lite, con conseguente nullità dell'accordo transattivo nel caso in cui la transazione abbia avuto ad oggetto materie sottratte, per loro natura o per espressa disposizione di legge, alla disponibilità delle parti, quali i diritti della persona, i diritti e i doveri di famiglia e, come disposto dall'art. 2113 c.c., i diritti del lavoratore verso il datore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge o di contratto collettivo.

Diritti disponibili e indisponibili

L'esistenza dei diritti indisponibili determina, dunque, una limitazione per le parti, alle quali è preclusa la possibilità di rinunciare a quella determinata situazione giuridica per risolvere la controversia nascente o già sorta. In materia lavorativa e previdenziale ci si è interrogati riguardo alla possibilità per il lavoratore di disporre del proprio diritto alla retribuzione e alla contribuzione previdenziale.

Nullità assoluta

Devono ritenersi non disponibili, in quanto tutelati da norme inderogabili, i diritti di natura retributiva e risarcitoria derivanti al lavoratore dalla lesione di fondamentali diritti della persona, quali il diritto alla salute, al riposo settimanale, alle ferie etc. In esecuzione di questo principio sono da considerarsi colpiti da nullità assoluta:

- l'accordo con il quale il lavoratore esonera il datore di lavoro dall'obbligo di corrispondergli la retribuzione prevista dal contratto collettivo di lavoro ed i vari istituti tipici del rapporto di lavoro subordinato (tredicesima, quattordicesima, ferie, trattamento di fine rapporto, inquadramento, permessi, riduzione dell'orario, ecc.);
- la dichiarazione con la quale il lavoratore riconosce che la sua prestazione lavorativa ha carattere autonomo anziché subordinato e la rinuncia a futuri aumenti previsti dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, il diritto correlato al versamento dei contributi deve qualificarsi come inderogabile. La ragione di tale inderogabilità scaturisce dal fatto che il titolare del rapporto assicurativo è l'Istituto previdenziale (Inps, Inail, ecc.) e il lavoratore, **almeno nei limiti prescritzionali**, non può assolutamente disporre.

Controversie di lavoro

La prestazione contributiva, pertanto, come previsto anche dall'art. 2115 c.c., non rientra tra i diritti normalmente disponibili da parte del lavoratore e non può formare oggetto di transazioni validamente opponibili.

Inefficacia della transazione ai fini contributivi

L'inefficacia della transazione eventualmente intervenuta tra il datore di lavoro e il lavoratore nei riguardi del rapporto contributivo discende dal principio che, alla base del calcolo dei contributi previdenziali, deve essere posta la retribuzione dovuta per legge o per contratto individuale o collettivo, in quanto l'espressione usata dall'art. 12, legge n. 153/1969 per indicare la retribuzione imponibile deve riferirsi a tutto ciò che il lavoratore ha diritto a ricevere e l'obbligo contributivo ad esso connesso sorge con l'instaurarsi del rapporto di lavoro.

L'obbligo contributivo, infatti, sussiste indipendentemente dalla circostanza che siano stati soddisfatti gli obblighi retributivi nei confronti del lavoratore ovvero che quest'ultimo vi abbia rinunciato, restando l'obbligazione contributiva completamente insensibile agli effetti della transazione.

Potere istituto
previdenziale

Quindi, la sussistenza dei crediti da lavoro azionati dal dipendente deve essere accertata indipendentemente dall'accordo concluso tra le parti, al solo fine dell'assoggettamento dei relativi importi all'obbligo contributivo. Ne consegue che solo l'istituto previdenziale, in quanto titolare del credito contributivo derivante dalla legge, possa disporre del diritto alla contribuzione e agire per il soddisfacimento del proprio credito provando, con qualsiasi mezzo, quali somme assoggettabili a contribuzione il lavoratore abbia diritto a ricevere.

Pertanto, per valutare l'assoggettamento o meno a contribuzione delle somme erogate in adempimento di un accordo transattivo è necessario verificare se risulti un titolo autonomo e distinto dal rapporto di lavoro, tale da giustificare la corresponsione e il mancato prelievo della contribuzione previdenziale.

Transazione novativa e transazione c.d. semplice

Solo nel caso di transazione novativa, infatti, le somme pattuite non sono soggette a contribuzione previdenziale, perché completamente svincolate dal rapporto di lavoro e fondate su diverso e autonomo titolo.

La transazione novativa si attua quando le parti, volontariamente e facendosi reciproche concessioni o rinunce, sostituiscono al rapporto sottostante originario un diverso rapporto giuridico per cui la causa dei rispettivi diritti e obblighi non ha più nulla a che fare con il rapporto di lavoro controverso, ma trova origine nel nuovo rapporto creato con la transazione medesima.

Decisione del giudice

La valutazione circa la natura novativa della transazione è rimessa al giudice, essendo influente la dichiarata volontà delle parti.

Per escludere il prelievo contributivo dalle somme erogate per effetto dell'accordo transattivo non è sufficiente la mancanza di uno stretto nesso di corrispettività, ma occorre che risulti un titolo autonomo, diverso e distinto dal rapporto di lavoro, che ne giustifichi la corresponsione.

Per le transazioni cosiddette semplici, quando l'accordo transattivo si limita a modificare il rapporto controverso, lasciandolo tuttavia come causa dei diritti e degli obblighi derivanti dalla transazione, le somme erogate a titolo transattivo sono sempre imponibili e quindi soggette al prelievo contributivo.

Chiarimenti Inps

Quindi, come per le somme erogate a seguito di sentenze di condanna da parte del giudice del lavoro, eccezion fatta per le somme corrisposte a titolo di risarcimento del danno emergente, come illustreremo nella sezione successiva, le somme erogate a seguito di transazione di controversie di lavoro costituiscono reddito di lavoro dipendente e imponibile ai fini contributivi, ogni qual volta risulti da un'accurata ricognizione della singola fattispecie che dette somme conservano la funzione di corrispettivo, sia pure indiretto, di obbligazioni che trovano titolo nel rapporto di lavoro.

Danno emergente e lucro cessante

La circ. Inps n. 263/1997 ha sottolineato che «le somme date per transazioni intervenute in relazione al rapporto di lavoro e nascenti da pretese vertenti su elementi imponibili, rientrano anch'esse nell'imponibile contributivo». Infatti occorre tenere conto di un'ulteriore distinzione tra due fattispecie che ricorrono frequentemente, in ordine alla natura della corrispondenza, se cioè questa venga erogata:

- in sostituzione o in risarcimento di una mancata percezione di redditi di lavoro a cui si aveva diritto (e in questo caso si parla di lucro cessante); tale fattispecie ricorre per la rivendicazione di diritti connessi al rapporto di lavoro come la retribuzione, l'inquadramento, lo svolgimento del lavoro;
- oppure se si tratti di reintegrazione patrimoniale per danni subiti o indennizzi per spese sostenute (in questo caso si tratta di danno emergente); tale fattispecie ricorre per l'insorgere di contestazioni relative a danni subiti, che possono essere di diversa natura e che investono spesso la sfera personale del lavoratore (mancato incremento della professionalità, danno morale, danno patrimoniale, ecc.).

Al riguardo, l'art. 6, c. 2, Tuir prevede che in ogni ipotesi di percezione di redditi in sostituzione o per risarcimento e quindi per lucro cessante, tali redditi saranno considerati imponibili con le regole ordinarie.

Diversamente, in ipotesi di danno emergente, poiché si tratta di soddisfare danni patrimoniali subiti per effetto di controversie o altri fatti in conseguenza di lavoro, le somme corrisposte per indennizzare tale fattispecie non rientrano nella base imponibile.

Lucro cessante	Danno emergente
Il lucro cessante è il mancato guadagno che consegue all'illegittimo comportamento altrui. Si fa riferimento ad una situazione futura, e non ad una presente come nel danno emergente.	In questo caso si guarda alla ricchezza che il creditore non ha conseguito in seguito al mancato utilizzo della prestazione dovuta dal debitore oppure, al di fuori di un rapporto contrattuale, alla perdita di chance (possibilità) di guadagno che il fatto illecito provoca al danneggiato.

Transazioni risolutive: incentivo all'esodo

Con la circ. Inps n. 263/1997 sono stati forniti dei chiarimenti circa la formulazione di cui all'art. 6, D.Lgs. n. 314/1997, il quale esclude dalla base imponibile contributiva, oltre che le somme corrisposte a seguito della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo, anche quelle somme erogate a seguito della predetta cessazione **con esclusione dell'indennità sostitutiva del preavviso che, invece, subisce il prelievo contributivo**. Sono considerati importi rientranti nell'incentivo all'esodo, le somme erogate dal datore al lavoratore al fine di favorire la risoluzione del rapporto di lavoro. Per essere considerate tali,

Controversie di lavoro

non è sufficiente che siano corrisposte in coincidenza con il termine del rapporto di lavoro ma occorre che risulti, dalla volontà delle parti, un'erogazione finalizzata alla risoluzione del contratto di lavoro. Quindi, dalla retribuzione imponibile previdenziale sono escluse le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori.

In definitiva, risultano esenti da contribuzione previdenziale tutte quelle somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro in eccedenza alle normali competenze spettanti ed aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la risoluzione del rapporto di lavoro, rispetto alla sua naturale scadenza, potendo ricondursi in tale fattispecie quelle somme erogate in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, laddove la disciplina contrattuale o legale ponga al datore di lavoro limitazioni al potere di recesso individuale dal rapporto di lavoro.

Imponibilità: posizione dell'Inps

L'Inps con la circ. n. 6/2014 ha assunto una posizione inequivoca in tema d'imponibilità contributiva delle somme corrisposte a seguito di transazioni nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato, partendo dal presupposto per cui l'obbligazione contributiva è completamente insensibile agli effetti della transazione. La totale estraneità ed inefficacia della transazione eventualmente intervenuta tra datore di lavoro e lavoratore nei riguardi del rapporto contributivo troverebbe la sua ragione da un lato nel principio che, alla base del calcolo dei contributi previdenziali, deve essere posta la retribuzione dovuta per legge o per contratto individuale o collettivo e non quella di fatto corrisposta e dall'altro dalla circostanza che l'accordo transattivo produce effetti limitatamente alle parti sottoscrittrici e non nei confronti dei soggetti terzi.

A sostegno della propria pretesa, l'Inps evidenzia che l'attuale formulazione del Tuir contempla una più ampia definizione di redditi di lavoro dipendente, considerando in tale ambito anche le somme derivanti dalle transazioni, in quanto comunque relazionabili al rapporto di lavoro subordinato ove le parti della transazione siano il datore di lavoro e il lavoratore. La sussistenza dei crediti di lavoro azionati dal dipendente deve essere accertata indipendentemente dall'accordo concluso tra le parti, al solo fine dell'assoggettamento dei relativi importi (in quanto compresi nella retribuzione dovuta) all'obbligo contributivo. La peculiare natura della transazione e il relativo regime applicabile richiedono, pertanto, una valutazione circa il carattere novativo o meno dell'accordo, dovendosi riconoscere solo nel caso di transazione effettivamente novativa che l'importo corrisposto non risulti collegato al pregresso, se cessato, rapporto di lavoro, non concorrendo pertanto a costituire imponibile contributivo.

Diversamente, stante il carattere indisponibile dell'obbligazione contributiva, l'accordo transattivo non produce effetti relativamente al debito contributivo (e qualora vi fossero clausole in tal senso, le medesime sarebbero nulle ai sensi dell'art. 2115 c.c.) con la conseguenza che l'Istituto previdenziale può richiedere il versamento contributivo su tutte le somme astrattamente spettanti al lavoratore, a prescindere dalle risultanze della transazione. Infatti, il carattere indisponibile della contribuzione determina la nullità delle clausole con le quali le parti si siano accordate per eludere tale obbligo perché il rapporto contributivo sussiste unicamente tra il datore di lavoro e l'ente previdenziale, essendo sottratto il diritto alla contribuzione alla disponibilità del lavoratore. Conseguentemente, l'ente previdenziale può esperire idonea azione giudiziale volta a far dichiarare la nullità di tali clausole. L'ente previdenziale, tuttavia, è ulteriormente tutelato anche dalla normativa generale in materia di contratti, e soprattutto dall'art.

**Valutazione
sul carattere
novativo dell'accordo**

1372 c.c., a norma del quale il contratto ha forza di legge tra le parti, nel senso che riveste efficacia vincolante esclusivamente nei confronti degli stipulanti e non nei confronti dei terzi. Ne deriva, pertanto, l'assoluta incapacità della conciliazione ad essere opposta agli enti previdenziali in merito all'eventuale recupero contributivo e a precludere l'avvio o il prosieguo di indagini ispettive da parte degli organi di vigilanza, finalizzati all'accertamento di violazioni amministrative e all'adozione di provvedimenti sanzionatori di competenza.

Aspetti contributivi: riepilogo

Di seguito un riepilogo del regime contributivo al quale dovranno essere assoggettate le somme erogate in un accordo transattivo. Sono riportate, nella tabella, quelle somme che sono risultate erogate con maggiore frequenza dal datore di lavoro.

Somme riconosciute nella transazione	Regime contributivo
A titolo incentivo all'esodo	NO
A titolo transattivo semplice (lucro cessante)	SI
A titolo transattivo generale e novativo (lucro cessante): se le parti sostituiscono al rapporto sottostante originario un diverso rapporto giuridico per cui la causa dei rispettivi diritti e obblighi non ha più nulla a che fare con il rapporto controverso, ma trova origine nel nuovo rapporto creato con la transazione medesima	NO
A titolo transattivo generale e novativo (lucro cessante): se la transazione conferma, non essendo certo il diritto, la rinuncia del lavoratore a diritti connessi al rapporto di lavoro	SI
A titolo transattivo generale e novativo (danno emergente): se la transazione riconosce somme, a titolo esemplificativo, per la perdita delle cosiddette "chance professionali"	NO

Regolarizzazioni

Qualora si proceda attraverso un accordo transattivo ad erogare delle somme ad un lavoratore è necessario valutare se queste somme siano o meno soggette al prelievo contributivo. Qualora le somme erogate subiranno il prelievo contributivo sarà necessario, altresì, applicare il principio di competenza, pertanto le somme imponibili, dovranno essere oggetto di una procedura di regolarizzazione che dovrà essere eseguita dal datore di lavoro.

L'Inps ha implementato alcune funzionalità per la ricezione dei flussi UniEMens al fine di assicurare la corretta gestione dei flussi di regolarizzazione inoltrati dai datori di lavoro.

Flusso UniEMens

Il datore di lavoro dovrà inviare, tramite il Cassetto direzionale specifica documentazione prima dell'invio del flusso di regolarizzazione per l'analisi amministrativa circa l'esatta quantificazione delle regolarizzazioni trasmesse. Le istruzioni operative sono contenute nel messaggio Inps n. 4973/2016 che prevede l'invio della documentazione di supporto nel caso di:

- regolarizzazioni spontanee;
- regolarizzazioni per conciliazioni monocratiche;

Controversie di lavoro

- regolarizzazioni a seguito di verbali emessi da altri enti per differenze retributive o lavoro nero o a seguito di sentenza.

L'invio non sarà necessario con riferimento ai flussi di variazione che non abbiano valenza contributiva o per quelli inerenti denunce UniEMens in stato errato o per la gestione di note di rettifica.

Prima di procedere alla trasmissione del flusso regolarizzativo, è necessario inviare, tramite Cassetto Bidirezionale, utilizzando l'oggetto "Uniemens – Regolarizzazione (DM - VIG) – Invio documentazione", la specifica documentazione richiesta e riepilogata nella tabella riportata nel messaggio di cui sopra. Tale trasmissione comporterà l'automatica generazione di un ticket (consiste nel protocollo Inps attestante l'avvenuto invio della comunicazione) che dovrà essere inserito nel flusso; l'azienda pertanto dovrà attendere il rilascio del protocollo prima di inviare i flussi di regolarizzazione. Per ogni regolarizzazione dovrà essere specificato il relativo tipo regolarizzazione <TipoRegolarizz>, e dovranno essere indicate nuove informazioni diversificate per ogni <TipoRegolarizz>, sia nella denuncia individuale che in quella aziendale.

Qualora la documentazione trasmessa tramite Cassetto bidirezionale dovesse risultare incongrua e/o insufficiente verrà richiesta dall'Inps l'integrazione della stessa da presentare entro 30 giorni, dopodiché il flusso regolarizzativo sarà respinto con conseguente ripristino della situazione iniziale. Sarà possibile verificare l'esito della regolarizzazione (DM10/VIG) attraverso l'apposita funzione del "Portale contributivo aziende e intermediari. Regolarizzazione".

Esempio 1

Di seguito un esempio che prevede l'erogazione di una somma per incentivare l'esodo di un lavoratore. La cifra complessivamente offerta vale anche come transazione ai fini di qualsiasi eventuale futura rivendicazione del lavoratore. Inoltre le intese raggiunte dovranno essere confermate in una delle sedi previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, la cosiddetta conciliazione in sede sindacale (art. 412-ter, c.p.c.). Ai sensi dell'art. 12, c. 4, lett. b), legge n. 153/1969, restano escluse dal calcolo della base imponibile ai fini contributivi le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Sugli incentivi all'esodo, pertanto, non viene operata alcuna ritenuta previdenziale.

Per quanto riguarda il prelievo fiscale, la tassazione applicata è quella separata con percentuale pari a quella utile per operare la ritenuta sul Tfr, in particolare, riguarda, ex art. 17, c. 1, lett. a) dello stesso Tuir, tutte le indennità e le somme percepite a tantum in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro o di transazioni relative alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Si ipotizzi un lavoratore dipendente con la qualifica di impiegato. Il Ccnl applicato prevede un coefficiente giornaliero uguale a 26. In occasione della chiusura del rapporto di lavoro, il datore di lavoro gli corrisponde una somma pari ad € 15.000,00. Il calendario per il Lul si riferisce alle presenze del mese precedente. L'aliquota applicata sarà del 23% ovvero l'aliquota media già determinata per l'erogazione del Tfr.