



Consulenti del Lavoro
▼ **Consiglio Nazionale dell'Ordine**

Via Cristoforo Colombo, 456
00145 Roma
Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282
e-mail consigli nazionale@consulentidellavoro.it
C.F.: 80148330584



LE F.A.Q. DELL'INPS : RISPOSTE A QUESITI POSTI DAI COLLEGHI

Con la pubblicazione delle risposte date a quesiti aventi portata generale, inauguriamo questo servizio di Faq che consiste in risposte a quesiti che sono stati recentemente posti all'Istituto. È bene precisare che la pubblicazione di queste Faq non presuppone la condivisione dei contenuti .

Faq - 1

Oggetto: Ticket licenziamento

Si chiede di conoscere se il contributo e' dovuto anche nei casi di:

- trasferimento d'azienda, con passaggio dipendenti senza soluzione di continuità
- passaggio di dipendenti, senza soluzione di continuità, ma senza trasferimento d'azienda

RISPOSTA

Come chiarito dall'Istituto nella circolare n. 44/2013, la previsione contenuta nell'articolo 2. c. 31 della L.92/12 introduce un nesso tra il contributo (c.d ticket di licenziamento) e il teorico diritto all'Aspi da parte del lavoratore il cui rapporto di lavoro a T.I. è stato interrotto. Conseguentemente, i datori di lavoro saranno tenuti all'assolvimento della contribuzione in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto generi in capo al lavoratore il teorico diritto alla nuova indennità, a prescindere dall'effettiva percezione della stessa.

Il "teorico diritto" alla prestazione (che prescinde quindi dall'effettivo possesso dei requisiti di assicurazione e contribuzione richiesti nelle concrete fattispecie) si configura, in linea generale, nei confronti del lavoratore il cui rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia stato interrotto e si trovi, pertanto, in stato di disoccupazione come definito dall'art. 1. co. 2, lett. c), D.lgs. n. 181/2000.

Tanto premesso, con riferimento alla casistica prospettata, si osserva quanto segue.

Nel trasferimento d'azienda, con passaggio dipendenti senza soluzione di continuità ex art. 2112, c.c., il rapporto di lavoro continua con l'acquirente.. Quindi, non verificandosi alcuna interruzione di rapporto di lavoro, il datore di lavoro alienante non è obbligato al versamento del contributo ex art. 2, co. 31, legge n. 92/2012.

L'ipotesi di passaggio di dipendenti da un datore di lavoro ad altro, senza trasferimento d'azienda e in assenza di una interruzione del rapporto di lavoro, può avvenire laddove si proceda alla cessione del contratto ex art. 1406 cod.civ. In questo caso – pacificamente ammesso in dottrina e giurisprudenza – si realizza una fattispecie di successione nel rapporto di lavoro, con il consenso espresso del lavoratore, il quale continua la prestazione della propria opera alle dipendenze del cessionario (Cass. n. 5062/1989). La cessione del contratto di lavoro subordinato, che avvenga nell'osservanza delle disposizioni di cui agli artt. 1406 -1410 cod. civ, analogamente al trasferimento d'azienda, non determina l'interruzione del sottostante rapporto di lavoro. Ne deriva che, laddove connotata nei termini descritti, non fa sorgere nel cedente l'obbligo del versamento del contributo ex art. 2, co. 31, legge n. 92/2012.

Faq- 2

OGGETTO: APPRENDISTATO

in caso di contratto di apprendistato cessato al termine del periodo formativo (tre anni), il lavoratore in questione avrebbe il diritto di precedenza per nuove assunzioni per stesse mansioni?

RISPOSTA

Un apprendista non matura un diritto di precedenza alla sua riassunzione, in quanto la funzione propria di tale contratto è quella di formare un soggetto: quindi, se al termine del periodo formativo cessa il rapporto e si vuole assumere un lavoratore con una professionalità già formata non si può considerare la cessazione del rapporto di apprendistato una condizione ostativa al riconoscimento dei benefici contributivi.

Faq -3

Oggetto: calcolo dell'ULA

Nel calcolo della base occupazionale nella circolare 111\13, si parla anche di conteggiare i contratti a tempo determinato.

Ora nella disciplina comunitaria si fa sempre riferimento solo al lavoro stagionale che com'è noto è altra cosa. Perché l'istituto include nel calcolo della media anche i lavoratori a termine?

RISPOSTA

Sia la circolare 111 che la circolare 131 comprendono espressamente il rapporto a tempo determinato nella base di computo della forza media, ai fini della valutazione dell'incremento netto dell'occupazione; la disciplina comunitaria (art. 2, par. 1, numero 13, reg 800/2008) precisa: "«numero di dipendenti»: il numero di unità di lavoro-anno (ULA), vale a dire il numero di lavoratori occupati a tempo pieno durante un anno, conteggiando il lavoro a tempo parziale e il lavoro stagionale come frazioni di ULA"; sembra conforme alla ratio delle disposizioni di cui si tratta, ritenere che il lavoratore genericamente a termine - anche se non espressamente menzionato dal paragrafo citato - non debba valere 1 ma una frazione di 1, in relazione al periodo di vigenza del rapporto nell'intervallo di tempo da considerare.

Faq -4

Oggetto: assunzioni lavoratori in CIGS

La normativa prevede che gli incentivi per l'assunzione dei lavoratori in CIGS spettano per quei lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi e dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.

Nel caso fosse rispettato solo il primo requisito, cioè quello dei lavoratori in cassa integrazione da 3 mesi, ma poiché la fonte normativa che disciplina i contratti di solidarietà e la CIGS è la medesima, è possibile estendere le agevolazioni anche a questi lavoratori considerando che per l'azienda di provenienza erano stati autorizzati i contratti di solidarietà?

RISPOSTA

NO, perché le due condizioni previste del DL 148/93 (3 mesi del lavoratore in azienda con 6 mesi di Cig a zero ore) vanno rispettate entrambe.

Faq 5

OGGETTO: criteri per l'inoltro delle comunicazioni PEC ai contribuenti.

Quali sono i criteri con i quali viene scelto l'indirizzo pec a cui inviare le note di rettifica o i preavvisi di irregolarità?

RISPOSTA

Le logiche sono diverse in funzione del prodotto. In sintesi: il Preavviso viene inviato all'intermediario mentre la Nota di Rettifica viene inviata all'azienda.

In dettaglio la sequenza "gerarchica" dei tentativi che vengono effettuati per reperire una PEC valida:

PREAVVISO

1. PEC ad Intermediario e Mail al Titolare (in caso non ci fosse si prende la mail dell'azienda)
2. PEC ad Azienda e Mail ad Intermediario
3. PEC al Titolare/Legale Rappresentante e Mail ad Intermediario

4. Raccomandata

RETTIFICHE

1. PEC Azienda
2. PEC Titolare / Rappresentante Legale
3. Raccomandata

Il risultato quindi è in funzione dell'aggiornamento del dato PEC nei nostri archivi.

Faq 6

Qual'è l'esatta codifica da inserire per segnalare nell'Uniemens, ai fini dell'esonero della contribuzione aggiuntiva dell'1,40%, l'assunzione da parte delle imprese stagionali così definite dall'avviso comune del turismo del 12/6/08?

RISPOSTA

*L'addizionale ASpl non è dovuta per gli stagionali assunti dal 01.01.2013 al 31.12.2015, per attività definite da avvisi comuni e da CCNNLL stipulati entro il 31.12.2011. A tal fine è stato istituito apposito carattere **G** <Qualifica3> di <DenunciaIndividuale> del flusso UniEmens.*

Faq 7

Il file per la richiesta degli Sgravi contrattazione II livello, per l'anno 2013 doveva essere inviato tra il 9/7/2014 e il 7/8/2014. Se tale file per un disguido informatico non fosse pervenuto all'Inps, nei termini sopracitati, sarebbe comunque possibile trasmetterlo successivamente?

RISPOSTA

Lo sgravio contributivo sulle retribuzioni di secondo livello contrattuale - che nella prassi ha sostituito, ormai dal 2008, l'abrogata decontribuzione - soggiace a una serie di regole - che, sostanzialmente, sono dettate dall'impianto normativo a supporto del beneficio e dalle previsioni del decreto ministeriale che, annualmente, rende operativa la disposizione introdotta dalla legge 247/2007 e resa stabile dalla legge di riforma del mercato del lavoro.

Tra le più significative condizioni che riguardano il beneficio, vanno ricordate:

- *il contingentamento delle risorse disponibili;*
- *l'iter procedurale;*
- *la previsione per cui, sulla base dei risultati del monitoraggio, sia possibile pervenire a una rideterminazione della misura del limite massimo della retribuzione contrattuale su cui operare lo sgravio; ai sensi di quanto disposto dal DM, detta rimodulazione può realizzarsi attraverso apposita conferenza dei servizi tra le amministrazioni interessate, indetta ai sensi dell'art. 14 della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modifiche ed integrazioni.*

*Il DM 14 febbraio 2014 -come, peraltro, tutti i precedenti - nell'affidare la gestione dello sgravio all'Istituto, ha precisato (art. 4, c. 1) che "L'ammissione allo sgravio di cui all'art. 2, comma 1, avviene a decorrere dal sessantesimo giorno successivo a quello fissato dall'INPS **quale termine unico per la trasmissione delle istanze**"*

Anche per l'incentivo riferito ai premi corrisposti nel 2013, l'Inps ha dato ad aziende e intermediari un congruo arco temporale (dal 09/07/2014 al 07/08/2014 - quindi un mese) per l'invio delle domande.

Come anticipato, lo sgravio è finanziato con risorse contingentate e, in relazione a questo, non è possibile derogare ai termini stabiliti.

Ciò, sia con riguardo ai possibili controinteressati - che potrebbero legittimamente opporsi a qualsiasi intervento con cui l'Inps - al di fuori dei tempi, dei criteri e delle modalità stabilite nel DM – riaprisse la possibilità di riformulare la domanda telematica con conseguente erosione delle somme residue, sia in quanto, nei fatti, con riguardo alle ultime annualità, le somme non spese sono già state destinate ad altri fini (vedi da ultimo quanto previsto dall'art. 40, c. 2, lettera e) del DL 12.09.2014 n° 133, e DDL stabilità 2015)

In considerazione di quanto precede, la partita relativa alle autorizzazioni del 2013 non può che definirsi conclusa secondo quanto reso noto dall'Istituto riguardo ai soggetti ammessi al benefico.