

A tutti i clienti
in indirizzo.

Circolare Lavoro n° 14\2017
Ottobre 2017

Sommario

LAVORO OCCASIONALE: Unità produttiva ed anzianità effettiva di servizio	2
BUONI PASTO	3
INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO	3
RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER IL SETTORE EDILE	4
INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI	4
RIDUZIONE TASSO TUR	5
Fondo di integrazione salariale, chiarimenti INPS	5
PRIVACY: Scelta del Responsabile della protezione dei dati	6
Sgravi per contratti aziendali che prevedono misure conciliative vita-lavoro, decreto quasi ufficiale ...	6
Fondi di solidarietà bilaterali Tetto aziendale ai fini dell'erogazione delle prestazioni	7
Chiarimenti su abrogazione della disoccupazione speciale per l'edilizia	7
Esercizio dell'autotutela per crediti INPS	8
Verifica dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali	8
COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.	9

LAVORO OCCASIONALE: Unità produttiva ed anzianità effettiva di servizio

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 5 del 09.08.2017 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 7427 del 21.08.2017 - INPS, Sito Internet)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto riepilogando normativa generale in tema di Libretto Famiglia e di Contratto di Prestazione Occasionale e precisando, per ciascuna tipologia di violazione, le conseguenze sanzionatorie o di altra natura alle quali può essere soggetto l'utilizzatore di prestazioni occasionali.

Nello specifico:

1. superamento del limite economico o del limite orario: il superamento da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore del limite economico di 2.500 euro o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile comporta la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative;

2. violazione dell'obbligo di comunicazione o del divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato: si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione".

In tali ipotesi non trova applicazione la procedura di diffida e la sanzione ridotta ai sensi della L. n. 689/1981 è pari ad euro 833,33 per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione, indipendentemente dal numero dei lavoratori interessati.

La sanzione troverà applicazione laddove la comunicazione sia effettuata in ritardo o non contenga tutti gli elementi richiesti o, ancora, detti elementi non corrispondano a quanto effettivamente accertato.

Ciò può avvenire, ad esempio, qualora la prestazione occasionale giornaliera sia stata effettivamente svolta per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nella comunicazione preventiva.

In tale caso, peraltro, il personale ispettivo provvederà a comunicare alla competente sede INPS l'avvenuto accertamento della maggior durata della prestazione di lavoro.

Maxisanzione sul lavoro nero e violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale: pur riservandosi ulteriori precisazioni dopo un primo periodo di monitoraggio sulla applicazione del nuovo istituto viene evidenziato che, nelle ipotesi di mancata trasmissione della comunicazione preventiva ovvero di revoca della stessa a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta, la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma predisposta dall'Istituto non costituisce di per sé elemento sufficiente ad escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla Pubblica Amministrazione con la conseguente possibilità, laddove sia accertata la natura subordinata dello stesso, di contestare l'impiego di lavoratori "in nero".

Ciò premesso, viene altresì precisato che si applicherà esclusivamente la sanzione di cui al precedente punto 2, ogniqualvolta, ferma restando la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS, ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

- la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici (2.500 euro) e temporali (280 ore);
- la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

Da ultimo, come chiarito anche dall'INPS, la sanzione si applicherà in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, attesa l'evidente volontà di "occultare" la stessa prestazione.

3. violazione di ulteriori obblighi:

- a) il prestatore di lavoro ha diritto altresì al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali il cui mancato rispetto da parte di qualsiasi utilizzatore comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni ivi previste;

- b) per quanto concerne la tutela della salute e della sicurezza del prestatore, trova piena applicazione il D.Lgs. n. 81/2008 e il relativo regime sanzionatorio.

Infine, l' INPS ha comunicato che **l'accreditamento sul "portafoglio" di libretto famiglia o contratto di prestazione occasionale** dei versamenti effettuati dagli utilizzatori attraverso modello F24 avverrà nove/dieci giorni dopo l'effettuazione del pagamento, in considerazione dei tempi stabiliti per il riversamento delle somme da parte degli intermediari (istituti bancari o Poste Italiane SpA) all'Agenzia delle Entrate e il successivo riversamento all'INPS delle stesse..

BUONI PASTO

(Ministero dello Sviluppo Economico, Decreto n. 122 del 07.06.2017 – G.U. n. 186 del 10.09.2017)

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 9 settembre c.a., è entrata in vigore la nuova normativa in tema di spendibilità dei buoni pasto.

In particolare i buoni pasto:

Utilizzo: potranno essere spesi presso mense aziendali o interaziendali, pubblici esercizi, agriturismi, ittiturismi e esercizi di vendite al dettaglio (compresi i mercati, la vendita diretta da parte del produttore o dell'esercente attività agricola, ecc.).

Requisiti: dovranno riportare:

- a) il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro;
- b) la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione;
- c) il valore espresso in valuta corrente;
- d) il termine temporale di utilizzo;
- e) uno spazio riservato all' apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato;
- f) la dicitura «Il buono pasto non è cedibile, né cumulabile oltre il limite di otto buoni, né commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare».

Caratteristiche:

- a) possono essere utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale (anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto) nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato;
- b) non sono cedibili, ne' cumulabili oltre il limite di otto buoni, ne' commercializzabili o convertibili in denaro;
- c) possono essere utilizzati esclusivamente dal titolare indicato sul buono stesso.

Valore: è comprensivo dell'imposta sul valore aggiunto prevista per le somministrazioni al pubblico di alimenti e bevande e le cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpellì n° 1 e n° 2)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta a interpellì:

- è ammessa l'assunzione di personale con contratto intermittente da parte di imprese del settore edile relativamente a figure professionali quali manovali, muratori, asfaltisti, autisti e conducenti di macchine operatrici che svolgono la propria attività con carattere discontinuo nell'ambito di appalti per lavori di manutenzione stradale sia ordinaria che straordinaria.
- Salvo diverse disposizioni da parte dei contratti collettivi, non integra la violazione del diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori a tempo determinato previsto dall' art. 24, c.1 del D.Lgs. 81/2015 sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione (quindi la sua "conferma tempo indeterminato") che la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER IL SETTORE EDILE

(Ministero del Lavoro, Decreto INTERMINISTERIALE DEL 05.07.2017 – INPS Circ. n. 129 del 01.09.2017)

A seguito della conferma anche per l'anno 2017 la riduzione contributiva a favore delle imprese edili nella misura dell'11,50%, l'INPS è intervenuta per fornire le istruzioni per una sua pratica applicazione.

In particolare, il beneficio:

- consiste in una riduzione contributiva applicabile ai soli operai occupati con un orario di lavoro di 40 ore settimanali (non spetta, quindi, per quelli occupati con contratto di lavoro a tempo parziale e non trova applicazione sul contributo dello 0,30% a finanziamento dei fondi interprofessionali)
- compete per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2017 e dovrà essere richiesto esclusivamente in via telematica utilizzando il modulo "Rid-Edil".

Il beneficio potrà essere fruito entro il 16 gennaio 2018 (avvalendosi delle denunce contributive UniEmens con competenza fino al mese di dicembre 2017) e i datori di lavoro potranno inviare le domande per l'applicazione della riduzione contributiva relativa al 2017 fino al 15 gennaio 2018;

- non spetta nei confronti di quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo (ad esempio, assunzione a tempo determinato che beneficia dell'incentivo "occupazione sud", apprendistato, ecc.);
- spetta solamente nei confronti dei datori di lavoro che:
 - a) rispettino il CCNL;
 - b) siano in possesso dei requisiti per il rilascio del DURC;
 - c) non abbiano riportato condanne passate in giudicato per le violazioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 24265 del 29.11.2016, 24459 del 30.11.2016, 24812 del 05.12.2016, 25201 del 07.12.2016 e 25272 del 09.12.2016)

Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- ai fini della validità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro ha l'onere di provare, non solo la soppressione del reparto o della posizione lavorativa cui era adibito il dipendente licenziato, ma anche l'impossibilità del suo c.d. *repechage* ovvero di una sua utile riallocazione, tenuto conto della sua professionalità specifica, in altra posizione lavorativa e/o in altra dipendenza aziendale analoga a quella venuta meno;
- l'omissione della visita medica di idoneità alle mansioni costituisce un colposo e grave inadempimento del datore di lavoro di per sé idoneo a legittimare il rifiuto del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa. Quanto sopra, per non avere il datore adeguato la propria condotta alle prescrizioni imposte dalla legge per la tutela delle condizioni fisiche dei dipendenti nell'espletamento delle mansioni loro assegnate;
- lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia è idoneo a giustificare il recesso del datore di lavoro per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà ove tale attività esterna, prestata o meno a titolo oneroso, sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una sua fraudolenta simulazione, ovvero quando, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Inoltre, l'espletamento di attività extralavorativa durante il periodo di assenza per malattia costituisce illecito disciplinare non solo se da tale comportamento derivi un'effettiva impossibilità temporanea della ripresa del lavoro, ma anche quando la ripresa sia solo messa in pericolo dalla condotta imprudente, con una valutazione di idoneità che dev'essere svolta necessariamente ex ante, rapportata al momento in cui il comportamento viene realizzato;

- nei procedimenti disciplinari risulta irrilevante la mancata adozione della sospensione cautelare vista la sua natura facoltativa e di carattere provvisorio e strumentale all'accertamento dei fatti relativi alla violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi inerenti al rapporto;
- il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall' art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore; ne consegue che non è sindacabile, nei suoi profili di congruità ed opportunità, la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

RIDUZIONE TASSO TUR

(BCE Comunicato del 20/07/2017)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

Fondo di integrazione salariale, chiarimenti INPS

In data 15 settembre 2017 l'INPS ha illustrato i criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo di integrazione salariale e, più nello specifico, i criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione e crisi aziendale ed i criteri per l'approvazione dell'assegno di solidarietà, oltre ai chiarimenti relativi alle prestazioni garantite dal Fondo.

La circolare si sofferma su:

- 1) quadro normativo;
- 2) causali assegno ordinario;
- 3) assegno di solidarietà;
- 4) prestazioni garantite dal FIS, assegno al nucleo familiare e T.F.R.;
- 5) prestazioni garantite dal FIS e reddito da attività lavorativa;
- 6) accertamenti istruttori e supplemento di istruttoria;
- 7) cumulo tra assegno ordinario e assegno di solidarietà;
- 8) adozione del criterio di rotazione.

Termini di presentazione della domanda dell'assegno di solidarietà

La domanda per assegno di solidarietà deve essere presentata telematicamente entro sette giorni dalla data di conclusione dell'accordo sindacale e la riduzione dell'attività lavorativa deve avere inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda.

Il Ministero del Lavoro, stante la mancata previsione nel D.L. n. 94343/2016 di un effetto decadenziale in caso di presentazione tardiva della domanda, ha stabilito l'applicabilità della regola generale secondo cui l'assegno di solidarietà può riconoscersi a decorrere dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda. Sempre il Ministero ha specificato che nell'eventualità in cui la riduzione dell'attività lavorativa abbia inizio oltre il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, le relative istanze non possono essere indennizzate, salva la presentazione di una nuova e diversa istanza.

Alla luce di quanto sopra la circolare INPS n. 130 del 15 settembre 2017 ha stabilito che, poiché tale ultima previsione subordina il riconoscimento della prestazione ad un ulteriore adempimento da parte del datore di lavoro (la presentazione di una nuova domanda), le istanze con data di inizio delle riduzioni di attività lavorativa oltre i 30 giorni

dalla data di presentazione della domanda inoltrate all'Istituto fino al 15 settembre 2017 sono comunque da considerare nei termini.

PRIVACY: Scelta del Responsabile della protezione dei dati

(Regolamento UE 2016/679, Garante Privacy n.432 del 15.09.2017)

Entro il 25 maggio 2018 dovranno designare obbligatoriamente un Responsabile della protezione dei dati (RPD o DPO):

- amministrazioni ed enti pubblici, fatta eccezione per le autorità giudiziarie;
- tutti i soggetti la cui attività principale consiste in trattamenti che, per la loro natura, il loro oggetto o le loro finalità, richiedono il monitoraggio regolare e sistematico degli interessati su larga scala;
- tutti i soggetti la cui attività principale consiste nel trattamento, su larga scala, di dati sensibili, relativi alla salute o alla vita sessuale, genetici, giudiziari e biometrici.

Inoltre si ricorda che, comunque anche nei casi in cui Regolamento UE 2016/679 non impone in modo specifico la designazione di un RPD, è comunque possibile una nomina su base volontaria.

Posto ciò, dalla newsletter del Garante per la Privacy n. 432 del 15 settembre 2017 si apprende che i soggetti obbligati dovranno scegliere il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD) con particolare attenzione, verificando la presenza di competenze ed esperienze specifiche.

Non sono, quindi, richieste attestazioni formali sul possesso delle conoscenze o l'iscrizione ad appositi albi professionali, ma il Data Protection Officer dovrà avere un'approfondita conoscenza della normativa e delle prassi in materia di privacy, nonché delle norme e delle procedure amministrative che caratterizzano lo specifico settore di riferimento.

Sgravi per contratti aziendali che prevedono misure conciliative vita-lavoro, decreto quasi ufficiale

E' in attesa di essere registrato alla Corte dei Conti il Decreto Interministeriale del 12 settembre 2017 - di cui aveva già dato notizia il Ministero del Lavoro con comunicato del 14 settembre scorso - che riconosce sgravi contributivi per i datori di lavoro che prevedano istituti specifici di conciliazione tra vita professionale e privata nei contratti aziendali, relativi al biennio 2017-2018.

Il Decreto prevede che il **beneficio** non spetti solo alle aziende private che introducono misure conciliative innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai CCNL, ma anche alle aziende che prevedono l'estensione o l'integrazione di misure già previste in precedenti contratti collettivi aziendali.

E', inoltre, necessario che il contratto collettivo aziendale riguardi almeno il 70% della media dei lavoratori occupati dallo stesso datore nell'anno civile precedente la domanda e sia depositato telematicamente presso gli Ispettorati territoriali del lavoro competenti.

Presentazione della domanda

Specifica il D.L. 12 settembre 2017 che, per essere ammessi allo sgravio i datori di lavoro devono presentare domanda telematica all'INPS, anche con riferimento ai lavoratori iscritti ad altri enti previdenziali, seguendo le indicazioni che l'Istituto fornirà, entro i seguenti termini:

- 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2017;
- 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2018.

Fondi di solidarietà bilaterali Tetto aziendale ai fini dell'erogazione delle prestazioni

I Fondi di solidarietà bilaterali hanno la finalità principale di assicurare una tutela in costanza di rapporto di lavoro in favore dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro che non rientrano nell'ambito di applicazione della disciplina della CIGO e della CIGS, ma possono anche:

- erogare prestazioni a sostegno del reddito integrative in caso di cessazione del rapporto di lavoro o in caso di sospensione dell'attività lavorativa;
- contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione del personale.

Gli interventi a carico dei Fondi di solidarietà bilaterali sono concessi previa costituzione di specifiche riserve finanziarie ed entro i limiti delle risorse acquisite per cui, per garantire un'equa distribuzione delle risorse, i regolamenti istitutivi dei Fondi di solidarietà del Credito, del Credito Cooperativo, del Trasporto pubblico, del Trentino, di Bolzano-Alto Adige, degli Assicurativi, di Solimare e del Fondo di integrazione salariale prevedono il meccanismo del c.d. tetto aziendale.

Per il suddetto meccanismo ciascun datore di lavoro può accedere alle prestazioni in proporzione alla contribuzione dovuta in un determinato arco temporale e, per alcuni Fondi, tenendo conto delle prestazioni già deliberate e degli oneri di gestione e amministrazione del Fondo stesso, secondo i criteri di proporzionalità illustrati dall'INPS con messaggio n. 3617 del 20 settembre 2017.

Da notare che il tetto aziendale è parametrato sulla contribuzione dovuta dal datore di lavoro e non rileva, invece, l'importo della contribuzione effettivamente versata per cui, ai fini dell'erogazione della prestazione, non è richiesta la regolarità contributiva dell'azienda.

Tetto aziendale e pagamenti diretti dell'assegno ordinario

In caso di pagamento diretto, il datore di lavoro è tenuto ad inviare il mod. SR41 alla struttura INPS competente in base all'Unità produttiva.

Per cui – chiarisce il messaggio n. 3617/17 - per ogni singola Unità produttiva la prestazione sarà pagata nel rispetto dei limiti indicati nel provvedimento di concessione il che vuol dire che il pagamento ai lavoratori potrà essere effettuato nel limite delle ore e degli importi concessi e il raggiungimento anche solo di uno dei due limiti non consentirà il riconoscimento ulteriore della prestazione.

Qualora all'interno di un flusso SR 41 siano presenti ore e/o importi eccedenti quelli concessi, il datore di lavoro sarà invitato a inviarlo nuovamente nel rispetto dei limiti contenuti nel provvedimento.

Chiarimenti su abrogazione della disoccupazione speciale per l'edilizia

Il trattamento di disoccupazione speciale per l'edilizia è abrogato dal 1° gennaio 2017 e, con circolare n. 2/2013, l'INPS aveva sostenuto che potevano essere accolte le sole domande relative ad eventi di licenziamento intervenuti entro la data del 30 dicembre 2016, mentre le domande in esame con data di licenziamento 31 dicembre 2016 non sarebbero state più gestite.

Tuttavia il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale ha chiarito che, raggiunti i requisiti necessari all'accertamento dello stato di grave crisi dell'occupazione entro la data del 31 dicembre 2016, il diritto alla concessione del trattamento speciale di disoccupazione, per un periodo di 27 o 18 mesi, si estende anche ai lavoratori licenziati entro il semestre successivo, impegnati nelle stesse opere, anche se il licenziamento avviene dopo il 31 dicembre 2016.

Quindi – conclude il messaggio INPS n. 3616 del 20 settembre 2017 – le domande di disoccupazione speciale per l'edilizia potranno essere validamente presentate per gli eventi di licenziamento intervenuti entro 6 mesi dal raggiungimento dei requisiti necessari all'accertamento dello stato di grave crisi dell'occupazione, raggiungimento che deve intervenire entro il 31 dicembre 2016.

Esercizio dell'autotutela per crediti INPS

(INPS, messaggio 3609 del 20.09.2017)

L'INPS ha chiarito che la possibilità di intervenire in autotutela sussiste ogniqualvolta la sede territorialmente competente verifichi l'infondatezza delle ragioni sostanziali della pretesa creditoria dell'Istituto ed il contribuente non abbia provveduto ad instaurare un giudizio di accertamento in ordine alla pretesa creditoria stessa ovvero, dopo la notifica della Cartella di Pagamento o dell'Avviso di Addebito, abbia omissso di impugnare il titolo nei termini di cui all'art. 24, comma 5, del D.Lgs. n. 46/1999.

Allo stesso modo, in presenza di impugnativa della Cartella di Pagamento o dell'Avviso di Addebito notificati, qualora l'Autorità Giudiziaria dichiari con sentenza l'inammissibilità del ricorso, una volta accertato il decorso del termine perentorio di cui al citato art. 24, comma 5, è possibile per la struttura territorialmente competente esercitare il potere di autotutela ove sia verificata l'infondatezza delle ragioni sostanziali della pretesa creditoria, posto che al giudice è preclusa in tal caso la pronuncia nel merito della vicenda processuale. In entrambi i suddetti casi potrà essere operato lo sgravio/annullamento totale o parziale del credito.

Qualora, invece, sia intervenuta la sentenza di accertamento che abbia riconosciuto la fondatezza della pretesa creditoria dell'Istituto, il ricorso all'esercizio del potere di autotutela resta escluso relativamente ai fatti che hanno costituito oggetto del giudizio.

Chiaramente, conclude il messaggio INPS n. 3609 del 20 settembre 2017, l'intervento in autotutela non sarà esperibile nel caso in cui, in presenza di un titolo divenuto inoppugnabile, il contribuente eccepisca che la prescrizione del credito previdenziale, in origine legittimamente richiesto nel rispetto dei termini di cui all'art. 3, comma 9, Legge 8 agosto 1995, n. 335, sia intervenuta anteriormente alla notifica del titolo esecutivo stesso.

Verifica dell'omesso versamento delle ritenute previdenziali

(INL nota n. 8376 del 25.09.2017)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota prot. n. 8376 del 25 settembre 2017, facendo seguito alla sua nota prot. n. 9099 del 3 maggio 2016, ha fornito chiarimenti sull'individuazione del parametro annuo da cui consegue la rilevanza penale dell'illecito di omesso versamento delle ritenute previdenziali.

Si rammenta a tal proposito che l'illecito assume rilevanza penale quando i versamenti omessi siano superiori all'importo annuo di euro 10.000.

Tuttavia, a seguito di quanto chiarito dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 39882/2017, l'Ispettorato ha specificato che la verifica dell'eventuale omissione del versamento delle ritenute – a differenza di quanto specificato nella citata nota del maggio 2016 – va fatta secondo il criterio della competenza contributiva e cioè facendo riferimento al periodo intercorrente dalla scadenza del primo versamento dell'anno contributivo dovuto relativo al mese di gennaio (16 febbraio) sino alla scadenza dell'ultimo, relativo al mese di dicembre (16 gennaio dell'anno successivo).

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.07.2017 al 14.08.2017. Il coefficiente è pari a 1,398430%.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

LO STUDIO