

Dizionario del diritto 2020

Per volontà dell'autore il presente testo non è stato sottoposto a revisione. L'editore, per preservare integralmente il pensiero, ha scelto di lasciare inalterato quanto scritto dall'autore.

Vladimiro Barberio

DIZIONARIO DEL DIRITTO 2020

Manuale

BOOK
SPRINT
EDIZIONI

www.booksprintedizioni.it

Copyright © 2020
Vladimiro Barberio
Tutti i diritti riservati

Prefazione

Dopo il recente testo pubblicato sulle normative relative all'immigrazione, fenomeno del quale non passa giorno senza che per un motivo o un altro ce ne dobbiamo occupare, Vladimiro Barberio, Presidente Nazionale dell'Associazione Italo-Filippina Giustizia e Diritto, affronta oggi questo nuovo impegno: un vademecum, non proprio tascabile, di norme aggiornate sul lavoro, utili non soltanto per i lavoratori extra-comunitari ma per tutti i lavoratori e per tutti gli addetti al settore.

L'autore, uomo generoso e sensibile, avendo personalmente conosciuto il significato delle parole difficoltà e sofferenza, dedica il suo tempo ad alleviare le pene dei tanti cittadini bisognosi immigranti e non che ogni giorni combattono con la burocrazia e spesso con l'ingiustizia.

Anche la presente opera va in questa direzione: uno sforzo che, anche se non nuovo in questo ambito per altre pubblicazioni esistenti al riguardo, deve essere sicuramente premiato per la passione, il trasporto e l'esperienza vissuta sul campo che Vladimiro inserisce in questa raccolta di norme sul lavoro.

Ancora più importante in un'epoca di vacuità, quale quella in cui viviamo, il riferimento nel titolo e nel testo accanto ai diritti, dei doveri. Da tempo questa parola rischia di essere dimenticata e addirittura di scomparire non solo dal lessico ma anche dalle coscienze.

Ognuno oggi, a qualsiasi titolo e per qualsiasi motivo, rivendica diritti ma non fa mai riferimento ai doveri, senza rendersi conto che se non recuperiamo parole e valori fondamentali quali: educazione, rispetto, senso civico, legalità, non solo la società è destinata a non crescere, a non svilupparsi e a non avere futuro, ma rischia addirittura di vanificare quanto costruito con fatica fino ad oggi.

Anche per questo dobbiamo ringraziare l'autore che accanto ai legittimi diritti recupera la parola doveri.

Maurizio Mancianti
Manager, consulente aziendale, commercialista ed altro

Lavoro e contratti: le ultime novità

Ultimi aggiornamenti in materia d'impiego e contratti di lavoro: come si evolvono la legge e le regole operative ministeriali.

Quando si parla di **lavoro** si affronta un argomento molto delicato, particolarmente complesso ed in continua evoluzione. I rapporti di lavoro, difatti, possono avere numerose peculiarità: al a tempo pieno e indeterminato, difatti, si sono affiancate negli anni numerose tipologie di contratti “cosiddetti” flessibili, dal contratto a termine a quello stagionale, dalla somministrazione al lavoro a chiamata, sino ad arrivare al nuovo contratto di prestazione occasionale. Per non parlare delle disposizioni che regolamentano ciascun rapporto di lavoro derivanti dai contratti collettivi, che possono cambiare a seconda dell'inquadramento del lavoratore e della sua anzianità, o, ancora, delle disposizioni in materia di contributi ed assicurazione, o, ancora, di incentivi all'assunzione. Oltre alla legge ed ai contratti collettivi, bisogna aver riguardo anche alle circolari del ministero del Lavoro, dell'Inps e dell'Inail (quando si toccano aspetti fiscali collegati al rapporto lavorativo, anche dell'Agenzia delle Entrate).

Le **novità** sono quasi quotidiane: per restare aggiornati è necessario leggere i giornali o, in alternativa, leggere ogni giorno la Gazzetta Ufficiale, le informative sindacali riguardo ai contratti collettivi, le circolari e i messaggi degli enti preposti.

In questo articolo cercheremo di fornire, costantemente, un quadro su quelle che sono **le ultime novità su lavoro e contratti**, in modo da poter tenere costantemente informato il nostro lettore. Non dovrai quindi trovare altri link su Google: potrai mettere questa pagina tra le preferite del tuo browser in modo da richiamarla, di tanto in tanto, e scoprire cosa di nuovo è successo in materia di lavoro e contratti.

Obbligo di misurare l'orario di lavoro

La Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con una nuova sentenza^[44], ha stabilito che, in ottemperanza ai diritti previsti dalla Direttiva europea sull'orario di lavoro^[45], gli Stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di istituire un sistema oggettivo, affidabile e accessibile, che consenta la **misurazione della durata dell'orario di lavoro** giornaliero svolto da ciascun dipendente.

Aumentano gli assegni familiari

L'Inps ha pubblicato i nuovi importi degli ANF, gli **assegni per il nucleo familiare**, per il periodo che va dal 1° luglio 2019 al 30 giugno 2020: gli assegni sono stati rivalutati in base alla variazione percentuale dell'indice dei prezzi al consumo calcolata dall'Istat tra l'anno 2017 e l'anno 2018, che è risultata pari a +1,1. Ricordiamo che ora gli assegni devono essere richiesti direttamente dal lavoratore all'Inps, online o tramite patronato, non è più possibile inviare la domanda al datore di lavoro.

Il datore di lavoro deve gestire gli assegni e calcolare gli importi risultanti in concreto sulla base dei dati elaborati dall'istituto, disponibili nell'area del sito web dedicata ad aziende e consulenti, seguendo il percorso: Prestazioni e Servizi / Servizi per le aziende ed i consulenti/ casetto previdenziale/ Consultazione importi ANF.

L'applicazione consente di visualizzare le informazioni concernenti le domande di assegno al nucleo familiare relative ai lavoratori per i quali si effettua la ricerca: in particolare, è possibile consultare gli importi massimi giornalieri e mensili dovuti in relazione a ciascun periodo di riferimento. È consentita la visualizzazione delle sole domande accolte.

Maternità obbligatoria: possibile fruire di tutti e 5 i mesi dopo il parto

La legge di bilancio 2019^[42] ha introdotto la facoltà, per le lavoratrici madri, di fruire dei 5 mesi di **congedo obbligatorio** e della relativa indennità direttamente dopo il parto. In sostanza, le lavoratrici non saranno più obbligate ad assentarsi 1 o 2 mesi prima del parto.

Relativamente alla nuova facoltà, l'Inps, con un recente messaggio^[43], ha chiarito che, fino all'emanazione della circolare operativa e dei conseguenti aggiornamenti dell'applicazione “Gestione Maternità”, le lavoratrici madri possono esercitare l'opzione per fruire del congedo

dopo il parto presentando domanda telematica di indennità di maternità, e spuntando la specifica casella.

In ogni caso, la domanda di maternità deve essere presentata prima dei 2 mesi che precedono la data prevista del parto e non oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile, tramite il sito web dell'istituto, oppure tramite patronato o contact center Inps (raggiungibile al numero 803.164, o 06.164.164 per chi chiama da cellulare).

La documentazione sanitaria necessaria per poter fruire del congedo di maternità esclusivamente dopo il parto deve essere inviata alla sede Inps competente, in originale e in busta chiusa, recante la dicitura "contiene dati sensibili".

Le nuove domande di congedo non potranno essere elaborate dalla procedura "Gestione Maternità" fino all'emanazione della circolare operativa ed ai conseguenti aggiornamenti.

Inail: nuovi minimi di retribuzione

L'Inail, con una nuova circolare^[41], ha comunicato i limiti minimi di retribuzione imponibile per il **calcolo dei premi assicurativi** per l'anno 2019:

per l'anno 2019, il limite minimo di retribuzione giornaliera è pari a 48,74 euro, ossia il 9,5% dell'importo del

trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in vigore al 1° gennaio 2019, che ammonta a 513,01 euro mensili: ne deriva che le retribuzioni effettive non possono scendere sotto questi

limiti adeguati, se inferiori, a euro 48,74;

il limite minimo mensile è pari a 1.267,24 euro;

alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori con uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera si applica il limite minimo giornaliero di 27,07 euro;

alle retribuzioni convenzionali dei lavoratori senza uno specifico limite minimo di retribuzione giornaliera si applica il limite minimo giornaliero di 48,74 euro;

per i lavoratori part time, la retribuzione minimale convenzionale oraria ammonta a 7,31 euro.

La circolare illustra anche i minimi e le retribuzioni sulla cui base calcolare i premi relativi a:

operai agricoli· beneficiari di trattamenti integrativi di prestazioni mutualistiche e previdenziali;

disoccupati avviati ai cantieri scuola e lavoro, rimboschimento e sistemazione montana;

lavoratori a chiamata

lavoratori della pesca marittima;

lavoratori a domicilio

partecipanti all'impresa familiare;

lavoratori di società ex compagnie e gruppi portuali – non cooperative;

addetti a lavorazioni meccanico-agricole per conto terzi

soci volontari delle cooperative sociali;

lavoratori con retribuzioni convenzionali giornaliere stabilite a livello provinciale;

lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari

lavoratori dell'area dirigenziale

lavoratori parasubordinati;

sportivi professionisti.

Anf: chiarimenti Inps sulla nuova procedura per fruire degli assegni familiari

L'Inps, con un nuovo messaggio^[40], ha chiarito le nuove modalità di presentazione della domanda di **Anf** (assegni al nucleo familiare) per i lavoratori dipendenti delle aziende del settore privato (non agricole).

Il messaggio, in particolare, indica:

le modalità di presentazione e di gestione della domanda Anf (che deve essere presentata direttamente dal lavoratore all'istituto, in via telematica o con l'aiuto di un patronato);

le modalità di gestione degli assegni per il datore di lavoro, che può visionare la posizione del lavoratore all'interno del sito Inps, servizi per aziende e consulenti;

le istruzioni per i datori di lavoro in merito alla compilazione del flusso UniEmens di competenza del mese di luglio 2019.

Danno da mobbing: è malattia professionale

La Cassazione, con una recente sentenza^[39], ha chiarito che il danno biologico derivante da **mobbing**, accertato a carico del lavoratore nella misura dell'8%, possa essere qualificato come malattia professionale non tipizzata.

Le condotte sistematicamente poste in essere verso il dipendente mobbizzato, difatti, procurano allo stesso una vera e propria invalidità psico-fisica, cioè una riduzione permanente della capacità lavorativa.

È dunque corretto inquadrare il mobbing all'interno della categoria delle malattie professionali che danno diritto al riconoscimento del danno biologico: il danno è conseguente allo svolgimento di attività lavorativa e, dunque, coperto dall'assicurazione obbligatoria dell'Inail, se sussistono i presupposti per l'esonero dalla responsabilità civile del datore di lavoro.

Certificato di agibilità obbligatorio per i lavoratori autonomi dello spettacolo

Con un recente messaggio^[38], l'Inps, in seguito alle disposizioni introdotte dal decreto Semplificazione, ha fornito delle spiegazioni in merito all'obbligo del **certificato di agibilità** per i lavoratori dello spettacolo.

In particolare, i seguenti datori di lavoro:

imprese teatrali, cinematografiche e circensi;

teatri tenda;

gli enti;

le associazioni;

le imprese del pubblico esercizio;

gli alberghi;

le emittenti radiotelevisive;

gli impianti sportivi;

possono impiegare i lavoratori autonomi dello spettacolo, compresi quelli con rapporti di collaborazione, solo se questi sono in possesso del certificato di agibilità.

L'impiego del lavoratore autonomo senza certificato di agibilità comporta per il committente la sanzione amministrativa di 129 euro per ogni giornata di lavoro prestata. L'obbligo di richiesta del certificato di agibilità prescinde dalla durata temporale della prestazione.

Ritardo nel versamento dei contributi: non serve accertare la colpa del datore di lavoro

La Cassazione Civile, con una nuova ordinanza^[37], ha stabilito che il datore di lavoro è tenuto a versare le somme aggiuntive, in caso di omesso o ritardato pagamento dei contributi assicurativi, per il solo fatto dell'inadempimento o del ritardo.

Il danno causato dal ritardo o dall'inadempimento all'ente previdenziale è presunto per legge, quindi non è consentita alcuna indagine sull'imputabilità o sulla colpa, riguardo all'omissione o al ritardo del versamento della contribuzione, finalizzata a escludere il pagamento delle somme aggiuntive.

Uniemens: cambiano i codici contratto

L'Inps, con un nuovo messaggio^[36], informa dell'introduzione di modifiche nel flusso UniE-mens, a partire dal periodo di paga di maggio 2019:

sono istituiti 7 nuovi codici relativi al contratto collettivo applicato; la modifica riguarda l'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale>;

viene variata la descrizione di 4 codici contratto;

sono disattivati 14 codici contratto.

Incentivo occupazione sviluppo Sud

Prorogato, per il 2019, con un'apposita previsione inserita nella legge di Bilancio 2019 ed un successivo decreto emanato dall'Anpal^[35], il cosiddetto **bonus assunzione Sud**, o **incentivo occupazione Mezzogiorno**: quest'agevolazione, che originariamente era valida per le assunzioni effettuate nel Mezzogiorno dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018, si chiama "Incentivo occupazione Mezzogiorno" e si rivolge ai datori di lavoro privati che assumono in Abruzzo, Molise, Sardegna, Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia lavoratori di età compresa tra i 16 anni e 34 anni, o con almeno 35 anni di età e privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Il decreto Anpal ha ribattezzato l'agevolazione "Incentivo occupazione svi-

luppo Sud”, l’ha estesa alle assunzioni dal 1° maggio al 31 dicembre 2019 e ha fissato il termine massimo di fruizione al 28 febbraio 2021.

L’incentivo dà diritto all’esonero totale dei contributi Inps per un anno, sino a un massimo di 8.060 euro, ed è cumulabile, sino al predetto limite massimo, con altre agevolazioni all’assunzione.

Per ottenere l’incentivo, bisogna però rispettare le condizioni valide per la generalità delle agevolazioni all’assunzione, come la regolarità contributiva e l’osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro. Inoltre, l’incentivo spetta soltanto nel caso in cui l’Inps riscontri la necessaria copertura finanziaria: a tal fine, bisogna inoltrare un’apposita richiesta di prenotazione nel portale web dell’istituto.

Incentivo assunzione disoccupati Neet con Garanzia Giovani

È stato prorogato per il 2019, con un nuovo decreto dell’Anpal^[33], e confermato da una recente circolare Inps^[34], il bonus assunzione giovani Neet, previsto nell’ambito del programma operativo nazionale Iniziativa occupazione giovani: l’agevolazione all’assunzione, per la precisione, si chiama **Incentivo occupazione Neet** ed è dedicata ai giovani sino ai 29 anni che non studiano e non lavorano.

L’incentivo consiste in un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (sono quindi esclusi premi e contributi Inail) per 12 mesi, e può essere cumulato col Bonus occupazione giovani under 35 riconosciuto dal decreto Dignità.

Nel dettaglio, l’incentivo è fruibile per un importo massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità. La soglia massima di esonero della contribuzione a carico del datore riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 671,66 euro (8.060/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,66 euro (671,66/31) per ogni giorno di fruizione dell’esonero contributivo.

In ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell’agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Per l’incentivo, che vale per le assunzioni effettuate sino al 31 dicembre 2019 e che deve essere fruito entro il 28 febbraio 2021, le risorse stanziare nel 2019 sono complessivamente pari a 160 milioni di euro: l’agevolazione si ottiene presentando un’apposita domanda all’Inps, nei limiti di disponibilità delle risorse.

Licenziamento collettivo: criteri di scelta

La Cassazione^[32] ha stabilito che, nel caso in cui l’azienda proceda ad un licenziamento collettivo, in base alle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell’attività, i criteri di scelta devono essere applicati all’azienda intera. La possibilità di applicare i criteri di scelta solo ad alcuni rami d’azienda è possibile soltanto se questi sono caratterizzati dalla specificità delle professionalità utilizzate.

Licenziamento disciplinare illegittimo: reintegra o indennità?

In caso di licenziamento disciplinare illegittimo, la Cassazione^[31] ha chiarito che:

è prevista la reintegra nel posto di lavoro, nelle ipotesi in cui il fatto contestato sia insussistente, irrilevante sotto il profilo disciplinare oppure non imputabile al lavoratore, oppure se la sanzione disciplinare del licenziamento risulta sproporzionata in base alle previsioni dei contratti collettivi o dei codici disciplinari applicabili, che stabiliscono una sanzione conservativa;

nelle altre ipotesi è prevista la tutela indennitaria forte, per non ricorrenza del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa.

Licenziamento legittimo per utilizzo improprio dei permessi sindacali

La corte di Cassazione^[30], ha chiarito che il dipendente può essere licenziato, se richiede un permesso per partecipare alle riunioni degli organismi direttivi sindacali di cui è membro, ma poi, di fatto, non si presenta alle riunioni e fa un uso personale del tempo concesso.

In questo caso, difatti, l’assenza dal lavoro si qualifica come mancato svolgimento dell’attività per fatto imputabile al dipendente. Inoltre, il datore di lavoro può svolgere indagini per verificare le modalità con le quali il lavoratore fruisce del permesso.

Autoliquidazione Inail 2019

L’Inail ha messo a disposizione delle aziende le istruzioni operative^[27] e la nuova guida all’autoliquidazione dei premi e contributi associativi. Dal 1° gennaio 2019 si applicano le nuo-

ve tariffe dei premi delle Gestioni industria, artigianato, terziario e altre attività, la tariffa dei premi speciali unitari artigiani e la tariffa della gestione navigazione, recentemente approvate e pubblicate nel sito del Ministero del lavoro.

Entro il 16 maggio 2019 il datore di lavoro deve:

presentare la dichiarazione delle retribuzioni telematica, comprensiva dell'eventuale comunicazione del pagamento in 4 rate del premio di autoliquidazione, nonché della domanda di riduzione del premio artigiani in presenza dei requisiti previsti; per la presentazione della dichiarazione deve utilizzare i servizi telematici "Invio dichiarazione salari", "Alpi online";

pagare il premio di autoliquidazione indicando nel modello F24 il numero di riferimento 902019;

inviare la richiesta motivata di riduzione delle retribuzioni presunte, tramite il servizio online "Riduzione presunto".

Per conoscere le tariffe da applicare, il datore può richiedere il modello "Basi di calcolo" (servizio Richiesta basi di calcolo, accessibile dalla sezione "My home" del sito dell'Inail), che tra l'altro è stato aggiornato, eliminando nella sezione Rata 2019 i dati non più necessari per il calcolo del premio.

Nuove modalità per giustificare l'assenza alla visita fiscale

Se il dipendente risulta assente alla visita fiscale, ed il motivo dell'assenza è di natura sanitaria, questi deve trasmettere all'Inps la documentazione a proprio supporto.

Quest'obbligo vale sia per i dipendenti pubblici, che per i lavoratori dipendenti dalle aziende del settore privato che non ricevono l'indennità di malattia dall'Inps, ma dal datore di lavoro: è difatti il datore di lavoro, in questi casi, a dover decidere se giustificare l'assenza durante le fasce di reperibilità. L'Inps, a seguito della ricezione della documentazione da parte del dipendente, fornisce invece soltanto un parere sull'opportunità di giustificare, o meno, l'assenza.

Gli esiti della valutazione dell'Inps sono messi a disposizione del datore di lavoro, che può ora consultarli attraverso la sezione del portale web dell'istituto: Richiesta visite mediche di controllo/ consulta verbale giustificabilità. Lo ha stabilito l'Inps di recente, con un nuovo messaggio^[26].

Di conseguenza, il lavoratore non è più tenuto, come avveniva sino al mese di marzo 2019, a inviare al datore di lavoro la documentazione contenente le valutazioni dell'Inps in merito alla possibilità di giustificare l'assenza, in quanto gli esiti sono disponibili online. Ad ogni modo, l'ufficio medico-legale dell'Inps è sempre obbligato a consegnare al dipendente il parere sulla giustificabilità dell'assenza.

Conversione in legge del decreto welfare

Il decreto in materia di pensioni e reddito di cittadinanza ha ricevuto l'ok definitivo per la conversione in legge. Ecco le principali modifiche in tema di lavoro.

Per quanto riguarda il reddito di cittadinanza:

sono stati specificati gli adempimenti e le procedure relativi alle misure di politiche attive del lavoro a favore dei percettori del reddito di cittadinanza;

sono stati modificati gli incentivi per chi assume beneficiari del RdC;

è stato stabilito l'obbligo per i Comuni di predisporre, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto, le procedure amministrative utili per l'istituzione dei progetti in cui impiegare i beneficiari del RdC (obbligati a prestare la propria opera gratuitamente a favore del Comune di residenza);

a situazione dei lavoratori con un reddito basso (sotto gli 8mila euro, se dipendenti o collaboratori, o sotto 4800 euro se autonomi) è stata parificata allo stato di disoccupazione, col diritto a fruire delle misure di politica attiva;

sono poi stati disposti dei rafforzamenti dei controlli "anti-furbetti".

In materia di pensioni:

è stato eliminato il limite di 45 anni di età per fruire del riscatto agevolato degli anni di laurea (restano non riscattabili, comunque, i periodi antecedenti al 1996);

il costo del riscatto con "pace contributiva" può essere dilazionato sino a un massimo di 120 rate mensili, ossia in 10 anni;

sale, poi, a 45mila euro il tetto entro il quale può essere chiesto dai dipendenti pubblici l'anticipo alle banche del Tfs (trattamento di fine servizio).

Prorogata, inoltre, la cassa-integrazione straordinaria (Cigs) per il 2020, grazie alla previsione di nuovi fondi.

Agevolate, infine, le nuove assunzioni in diversi comparti pubblici, come la Sanità, per coprire i posti di chi andrà in pensione anticipata.

Assegni al nucleo familiare Anf: nuova domanda online

A decorrere dal 1° aprile 2019 le **domande di assegno al nucleo familiare Anf**, e le domande di variazione, devono essere presentate non più al datore di lavoro tramite il modello cartaceo “Anf/Dip” (SR16) ma direttamente all’Inps, esclusivamente in modalità telematica, o tramite patronato^[25].

Il lavoratore può prendere visione dell’esito della domanda presentata accedendo con le proprie credenziali alla specifica sezione “Consultazione domanda”, disponibile nell’area riservata.

A seguito della nuova procedura, l’Inps calcola automaticamente l’importo teorico dell’assegno spettante al lavoratore, comunicandolo al datore di lavoro tramite una specifica utility, disponibile dal 1° aprile 2019 nel cassetto previdenziale aziendale.

Sulla base degli importi degli assegni teoricamente spettanti individuati dall’istituto, il datore di lavoro deve calcolare l’importo da corrispondere effettivamente al lavoratore, in relazione alla tipologia di contratto sottoscritto e alle giornate di lavoro svolte nel periodo di riferimento. La somma corrisposta mensilmente non può comunque eccedere quella mensile indicata dall’Inps.

Gli assegni continuano a essere corrisposti dal datore di lavoro, che deve anticipare le somme al lavoratore unitamente alla retribuzione mensile, per poi effettuare il conguaglio con l’Inps in occasione delle denunce mensili.

Nel periodo compreso fra il 1° aprile 2019 e il 30 giugno 2019, i datori di lavoro potranno erogare gli assegni familiari, e procedere al relativo conguaglio, sulla base sia di domande cartacee presentate dai lavoratori entro il 31 marzo 2019, sia di domande telematiche presentate all’Inps dal 1° aprile 2019.

Per le domande Anf presentate in modalità cartacea direttamente al datore di lavoro fino alla data del 31 marzo 2019, il datore deve calcolare l’importo dovuto sulla base delle dichiarazioni del lavoratore, liquidare gli assegni ed effettuare il relativo conguaglio al più tardi in occasione della denuncia Uniemens relativa al mese di giugno 2019. Dopo il 31 luglio 2019 non sarà più possibile effettuare conguagli per assegni per il nucleo familiare che non siano stati richiesti con le nuove modalità telematiche.

Ricezione dei modelli 730-4 da parte del datore di lavoro

L’Agenzia delle Entrate ha approvato il modello “Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4”, individuando termini e modalità per la variazione, da parte dei datori di lavoro sostituiti d’imposta, dell’indirizzo telematico presso cui ricevere i risultati dei modelli 730 dei propri dipendenti.

La comunicazione deve essere trasmessa dal mese di marzo 2019, per indicare la sede telematica nella quale ricevere dall’Agenzia delle Entrate il flusso contenente i risultati finali delle dichiarazioni 730 (modello 730-4), presentate nello stesso anno cui si riferisce la comunicazione, oppure per indicare la variazione dei dati già forniti.

L’Agenzia delle Entrate, nei casi di impossibilità a rendere disponibili i modelli 730-4, li restituisce a coloro che hanno prestato l’assistenza fiscale, che provvederanno autonomamente a trasmetterli ai datori di lavoro.

Uniemens: codici professione rimossi solo temporaneamente

L’Inps, con comunicato stampa del 19 marzo 2019, ha chiarito che il codice professione non dovrà essere riportato nel flusso Uniemens solo temporaneamente, per dare modo ai datori di lavoro di reperire i codici professione di tutti i dipendenti, da esporre nella dichiarazione quando tale elemento diverrà obbligatorio. Durante il periodo transitorio saranno processate sia le denunce contenenti la citata informazione, sia quelle sprovviste.

Nessuna qualifica da riportare nell’Uniemens

Il Consiglio nazionale dell’ordine dei consulenti del lavoro, con comunicato stampa dell’11 marzo 2019, informa che le qualifiche professionali Istat, corrispondenti alle mansioni realmente esercitate dal lavoratore nel mese di riferimento, non dovranno più essere espresse nella