

l'officina dei numeri

circolare informativa 2/2019 del 1 aprile 2019

Studio Associato Picchio e Gorretta, via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it - sito web: www.picgor.it

A SSEGNI FAMILIARI: DAL
1° APRILE LE DOMANDE
SOLO ON LINE

A RRIVANO LE “PAGELLE
CONTRIBUTIVE”

S TAFF LEASING E SOMMI-
NISTRAZIONE: LIMITI NU-
MERICI

**ASSEGNI FAMILIARI: DAL 1° APRILE LE DO-
MANDE SOLO ON LINE**

L'INPS con circolare n. 45 del 22.3.2019 comunica che **dal 1° aprile 2019, le domande di ANF**, finora presentate dal lavoratore al proprio datore di lavoro in modalità cartacea, utilizzando il modello ANF/DIP (SR16), **dovranno essere inoltrate esclusivamente all'INPS** (e non più al datore di lavoro) **in via telematica** e ciò *“al fine di garantire all'utenza il corretto calcolo dell'importo spettante e assicurare una maggiore aderenza alla normativa vigente in materia di protezione dei dati personali”*.

In caso di variazione nella composizione del nucleo familiare o delle condizioni che danno titolo all'aumento dei livelli di reddito familiare, **il lavoratore interessato dovrà ricorrere sempre alla via telematica** per comunicare tale variazione per il periodo di interesse.

Le domande già presentate al datore di lavoro fino **alla data del 31 marzo 2019** con il modello ANF/DIP, per il periodo compreso tra il 1° luglio 2018 ed il 30 giugno 2019 o a valere sugli anni precedenti, non devono essere reiterate, ma saranno gestite dai datori di lavoro. Le domande per eventuali arretrati a partire dal 1° aprile 2019 dovranno comunque essere presentate esclusivamente per via telematica.

Le domande presentate in via telematica all'INPS saranno istruite dall'Istituto per la definizione del diritto e della misura della prestazione familiare richiesta. Nell'ambito di tale istruttoria saranno individuati gli importi giornalieri e mensili teoricamente spettanti in riferimento alla tipologia del nucleo familiare e del reddito conseguito negli anni precedenti. Al richiedente saranno inviati esclusivamente gli eventuali provvedimenti di reiezione.

Il richiedente potrà visionare l'esito della domanda presentata accedendo con le proprie credenziali alla

specifico sezione “Consultazione domanda”, disponibile nell'area riservata.

Il datore di lavoro non potrà accedere ai dati della domanda e non sarà responsabile della quantificazione dell'importo dell'assegno, demandata all'esito della fase istruttoria curata dall'INPS.

Nei casi previsti dalle disposizioni vigenti in materia di **rilascio dell'autorizzazione agli assegni per il nucleo familiare** il lavoratore o il soggetto interessato, che presenta la domanda di ANF/DIP **deve comunque presentare la domanda di autorizzazione tramite l'attuale procedura telematica**, corredata della documentazione necessaria per definire il diritto alla prestazione stessa.

In caso di **accoglimento della domanda**, al cittadino richiedente non verrà più inviato il provvedimento di autorizzazione (modello “ANF43”), come finora previsto, ma si procederà alla successiva istruttoria della domanda di ANF/DIP, da parte della Struttura territoriale competente. In caso di **reiezione**, invece, sarà inviato al richiedente il relativo provvedimento (modello “ANF58”).

Nel caso in cui il datore di lavoro non sia più attivo, in quanto cessato o fallito, il lavoratore dovrà fare richiesta di pagamento diretto all'INPS, nel limite della prescrizione quinquennale.

Gli **importi calcolati dall'INPS** saranno messi a disposizione del datore di lavoro, che potrà prenderne visione attraverso una specifica *utility*, disponibile dal 1° aprile 2019, presente nel Cassetto previdenziale aziendale, con specifica indicazione del codice fiscale del lavoratore ed eventualmente di quello del richiedente, qualora i due soggetti non coincidano (ad esempio nel caso di madre separata senza posizione tutelata, che chiede la prestazione sulla posizione lavorativa dell'altro genitore).

Sulla base degli importi teoricamente spettanti comunicati dall'INPS, il datore di lavoro dovrà calcolare l'importo effettivamente spettante al richiedente, in relazione alla tipologia di contratto sottoscritto e alla presenza/assenza del lavoratore nel periodo di riferimento. **La somma corrisposta mensilmente non potrà comunque eccedere quella mensile indicata dall'Istituto**. Il datore di lavoro erogherà gli importi per la prestazione familiare con le consuete modalità, unitamente alla retribuzione mensile, e provvederà al relativo conguaglio con le denunce mensili.

Qualora il lavoratore abbia richiesto assegni per il nucleo familiare arretrati, il datore di lavoro potrà pagare al lavoratore e conguagliare attraverso il sistema UNIEMENS esclusivamente gli assegni relativi ai

periodi di paga durante i quali il lavoratore è stato alle sue dipendenze. Pertanto, le prestazioni familiari relative ad anni precedenti, per periodi lavorativi alle dipendenze di un datore di lavoro diverso da quello attuale, dovranno essere liquidate dal datore di lavoro presso cui il lavoratore prestava la propria attività lavorativa nel periodo richiesto.

Nel periodo compreso fra il 1° aprile 2019 e il 30 giugno 2019, i datori di lavoro potranno erogare le prestazioni di assegno per il nucleo familiare, e procedere al relativo conguaglio, sulla base sia di domande cartacee presentate dal lavoratore al datore di lavoro entro e non oltre il 31 marzo 2019, sia di domande telematiche presentate all'INPS dal 1° aprile 2019.

Per le domande presentate in **modalità cartacea** fino alla data del 31 marzo 2019, il datore di lavoro dovrà, secondo le modalità sinora utilizzate, calcolare l'importo dovuto sulla base delle dichiarazioni presenti nell'istanza, liquidare gli assegni ed effettuare il relativo conguaglio al più tardi in occasione della denuncia UNIEMENS relativa al mese di **giugno 2019**.

Dopo la predetta data non sarà più possibile effettuare conguagli per assegni per il nucleo familiare che non siano stati richiesti con le nuove modalità telematiche.

Fanno eccezione a quanto sopra esposto i dipendenti del settore agricolo, per i quali restano valide le precedenti regole di presentazione della domanda.

ARRIVANO LE "PAGELLE CONTRIBUTIVE"

Dal 2019 entrano in scena in via sperimentale gli «Isac», nuovi indicatori in grado di valutare il livello di affidabilità contributiva di ciascun datore di lavoro

Dopo gli indici sintetici di affidabilità fiscali (Isa), che hanno spedito in soffitta gli studi di settore, da quest'anno entrano in scena in via sperimentale anche gli «Isac»: nuovi indicatori in grado di valutare il livello di affidabilità contributiva di ciascun datore di lavoro. In fase di realizzazione da parte di Sose per conto dell'INPS e oggetto di un'apposita convenzione triennale sottoscritta nei mesi scorsi tra l'istituto di previdenza, le Dogane, le Entrate e la Guardia di Finanza *«l'Isac, oltre a essere un valido e affidabile strumento della compliance, sarà utilizzato per la selezione di chi svolge attività di lavoro autonomo e di soggetti economici ritenuti a più alto rischio di evasione contributiva»*.

Come si legge nella convenzione INPS sottoscritta con tutte le componenti dell'amministrazione finanziaria, l'Isac è nei fatti un sistema di indicatori elementari di affidabilità e di anomalia sul lavoro regolare, aggregabile, con particolari ponderazioni, in uno o più indici sintetici e finalizzato a misurare l'affidabilità del datore di lavoro in relazione alle dichiarazioni contributive per l'eventuale emersione del lavoro nero. Con lo stesso indicatore si possono evidenziare basi imponibili ed eventuale lavoro fittizio.

L'attività di contrasto al lavoro nero, per il 2019, rappresenta uno dei tre obiettivi strategici indicati nella

circolare operativa con cui sono state fissate le linee d'azione e la programmazione operativa per i reparti delle Fiamme Gialle. Con l'arrivo del reddito di cittadinanza, oltre al piano operativo volto al controllo mirato sulle prestazioni sociali agevolate con particolare riferimento alle dichiarazioni sostitutive uniche (Dsu) e agli indicatori della situazione economica equivalente (Isee), «sarà intensificata l'azione di contrasto al sommerso - spiega Arbore - concentrandosi sull'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro».

Per sfruttamento si deve intendere soprattutto il caporalato e la lotta contro questo fenomeno *«consente, anche attraverso l'utilizzo di strumenti come la confisca per equivalente e la confisca per sproporzione, di poter disarticolare, sul piano patrimoniale, organizzazioni criminali che lucrano importanti profitti sulla domanda di manodopera irregolare»*.

Attenzione anche all'esternalizzazione dei cicli produttivi con particolare attenzione all'esercizio non autorizzato delle attività di somministrazione di manodopera, nonché gli appalti cosiddetti "non genuini".

STAFF LEASING E SOMMINISTRAZIONE: LIMITI NUMERICI

Lo staff *leasing* è una tipologia di somministrazione connotata dalla natura indeterminata del rapporto di lavoro intercorrente tra l'agenzia per il lavoro e il lavoratore stesso, a cui non si applicano gli istituti introdotti con il DL 87/2018 (cd. decreto dignità) quali: i limiti di durata massima, l'obbligo di causale, le proroghe e i rinnovi, così come non trova applicazione il **limite complessivo tra contratti a termine e di somministrazione di lavoro a tempo determinato utilizzabili contemporaneamente in azienda pari al 30% dei dipendenti a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Rimane però fermo per lo staff Leasing il **limite**, già vigente, di cui all'art 31 del D.Lgs. 81/2015 per effetto del quale il numero **dei lavoratori somministrati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Residua, inoltre, la possibilità per la contrattazione collettiva di individuare percentuali diverse per tenere conto delle esigenze dei diversi settori produttivi.

Occorre quindi osservare come il limite quantitativo dello staff Leasing si cumuli con il vincolo quantitativo applicabile ai rapporti a termine. Pertanto, un'azienda con 100 dipendenti potrebbe utilizzare fino a un massimo di 30 lavoratori a termine tra diretti e somministrati e, in aggiunta a questi, fino a 20 lavoratori impiegati con contratto di somministrazione a tempo indeterminato.