

☑ DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 30 DEL 22 LUGLIO 2024

INDICE

ADEMPIMENTI	3
NEWS IN MATERIA DI LAVORO	5
<i>Decontribuzione Sud: la circolare INPS n. 82/2024 spiega come fruirne fino al 31/12/2024</i>	<i>5</i>
<i>Semplificati i controlli sulle attività economiche.....</i>	<i>6</i>
<i>Parità uomo – donna: in Gazzetta Ufficiale la proroga del rapporto biennale.....</i>	<i>7</i>
<i>Nuove disposizioni sulle compensazioni dei crediti contributivi</i>	<i>7</i>
APPROFONDIMENTI	9
<i>L'applicazione delle sanzioni disciplinari.....</i>	<i>9</i>
NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA	15
<i>Cessione del quinto delle pensioni. Decreto n. 62375 del 24 giugno 2024 del Ministero dell'Economia e delle finanze. Aggiornamento tassi per il terzo trimestre 2024.....</i>	<i>15</i>
<i>Estensione ai cittadini e agli Istituti di Patronato del servizio denominato "PRISMA" (Prospetto informativo sintetico dell'anzianità assicurativa dei lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie gestite dall'INPS)</i>	<i>17</i>

ADEMPIMENTI

Calendario ISTAT 2024

COMUNICATO ISTAT	PERIODO DI RIFERIMENTO
Martedì 16 gennaio	Dicembre 2023
Giovedì 22 febbraio	Gennaio 2024
Venerdì 15 marzo	Febbraio 2024
Martedì 16 aprile	Marzo 2024
Giovedì 16 maggio	Aprile 2024
Lunedì 17 giugno	Maggio 2024
Martedì 16 luglio	Giugno 2024
Venerdì 9 agosto	Luglio 2024
Lunedì 16 settembre	Agosto 2024
Mercoledì 16 ottobre	Settembre 2024
Venerdì 15 novembre	Ottobre 2024
Lunedì 16 dicembre	Novembre 2024

La rivalutazione del TFR

MESE	INDICE	VAR. DIC 97	RID. 75%	PERC. FISSA ^{1,5}	PERC. PROGR.	COEFF. CAP. RIV.
Giu-23	118,6	0,338409	0,253807	0,750	1,003807	1,01003807
Lug-23	118,7	0,423012	0,317259	0,875	1,192259	1,01192259
Ago-23	119,1	0,761421	0,571066	1,000	1,571066	1,01571066
Set -23	119,3	0,930626	0,697970	1,125	1,822970	1,01822970
Ott -23	119,2	0,846024	0,634518	1,250	1,884518	1,01884518

Nov-23	118,7	0,423012	0,317259	1,375	1,692259	1,01692259
Dic - 23	118,9	0,592217	0,444162	1,500	1,944162	1,01944162
Gen - 24	119,3	0,336417	0,25313	0,125	0,377313	1,00377313
Feb -24	119,3	0,336417	0,25313	0,250	0,502313	1,00502313
Mar-24	119,4	0,420521	0,315391	0,375	0,690391	1,00690391
Apr -24	119,3	0,336417	0,252313	0,500	0,752313	1,00752313
Mag. 24	119,5	0,504626	0,378469	0,625	1,003469	1,01003469
Giu. 24	119,5	0,504626	0,378469	0,750	1,128469	1,01128469

NEWS IN MATERIA DI LAVORO

Decontribuzione Sud: la circolare INPS n. 82/2024 spiega come fruirne fino al 31/12/2024

La Commissione Europea ha approvato la proroga della Decontribuzione Sud fino al 31 dicembre 2024. La misura, introdotta per sostenere le imprese del Mezzogiorno, continuerà a garantire un significativo esonero contributivo, ma con una limitazione cruciale: non sarà applicabile per le assunzioni effettuate a partire dal 1° luglio 2024.

- **Dettagli della Proroga**

La proroga, sancita dalla decisione C(2024) 4512 final del 25 giugno 2024, estende i benefici della Decontribuzione Sud fino alla fine dell'anno. Questo esonero contributivo, che prevede una riduzione delle aliquote fino al 30%, è stato concepito per sostenere le imprese del Sud Italia, alleviando il peso dei contributi previdenziali.

- **Limiti alla Nuova Applicazione**

Un aspetto fondamentale della proroga riguarda l'applicabilità della misura. La decontribuzione non potrà essere applicata ai nuovi contratti di lavoro subordinato stipulati dal 1° luglio 2024. La proroga, infatti, si riferisce esclusivamente ai rapporti di lavoro instaurati entro il 30 giugno 2024. Per i contratti a tempo determinato avviati entro questa data, l'agevolazione può essere estesa fino al 31 dicembre 2024, anche se i contratti vengono successivamente prorogati o trasformati a tempo indeterminato.

- **Modalità Operative**

Le imprese interessate devono seguire specifiche modalità operative nel sistema Uniemens per usufruire della Decontribuzione Sud. I datori di lavoro interessati che intendono fruire dell'agevolazione devono esporre, a partire dal flusso Uniemens di competenza del mese di luglio 2024, i lavoratori per i quali spetta l'agevolazione valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>. In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione piena calcolata sull'imponibile previdenziale del mese di riferimento. Inoltre, in conseguenza del nuovo assetto della misura, i datori di lavoro che intendano fruire della Decontribuzione Sud devono, a partire dalla denuncia di competenza del mese di agosto 2024, indicare anche la data di instaurazione del rapporto di lavoro all'interno dell'elemento <InfoaggCausaliContrib>.

- **Limitazioni e Massimali**

Il regime di aiuto rimane invariato nei suoi massimali di erogazione: 335 mila euro per le imprese dei settori della pesca e dell'acquacoltura e 2,25 milioni di euro per tutte le altre imprese. Inoltre, la decontribuzione continua a non essere applicabile ai settori della produzione primaria di prodotti agricoli, del lavoro domestico e del settore finanziario, come specificato dalla legge di Bilancio 2021.

- **Conclusioni**

La proroga della Decontribuzione Sud è un intervento significativo per sostenere le imprese del Mezzogiorno, contribuendo a mantenere i livelli occupazionali e ad affrontare le conseguenze delle recenti crisi economiche.

Semplificati i controlli sulle attività economiche

Sulla G.U. n. 167 del 18 luglio 2024, è stato pubblicato il D.lgs. n. 103/2024 con cui sono state introdotte disposizioni in materia di semplificazione dei controlli sulle attività economiche.

Le disposizioni del decreto si applicano ai controlli amministrativi sulle attività economiche svolti dalle pubbliche amministrazioni. Non rientrano nell'ambito di applicazione del presente decreto i controlli in materia fiscale, gli accertamenti e gli accessi ispettivi disposti per la documentazione antimafia di cui al D.lgs. n. 159/2011, i controlli di polizia economico finanziaria, nonché i controlli disposti per esigenze di sicurezza e difesa nazionale, ivi inclusi i controlli di cui alla L. n. 185/1990 e al D.lgs. n. 221/2017.

Si prevede che non possono essere effettuate due o più ispezioni diverse sullo stesso operatore economico contemporaneamente, a meno che le amministrazioni non si accordino preventivamente per svolgere una ispezione congiunta. Inoltre, quando, all'esito del controllo, l'amministrazione procedente accerta la conformità agli obblighi e agli adempimenti imposti dalla disciplina di riferimento, il soggetto controllato è esonerato dai medesimi controlli nei successivi dieci mesi.

Viene poi disciplinato l'istituto della diffida, prevedendo che, salvo che il fatto costituisca reato, per le violazioni per le quali è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria non superiore nel massimo a cinquemila euro, l'organo di controllo incaricato, nel caso in cui accerti, per la prima volta nell'arco di un quinquennio, l'esistenza di violazioni sanabili, diffida l'interessato a porre termine alla violazione, ad adempiere alle prescrizioni violate e a rimuovere le conseguenze dell'illecito amministrativo entro un termine non superiore a venti giorni dalla data della notificazione dell'atto di diffida. In caso di ottemperanza alla diffida, il procedimento sanzionatorio si estingue limitatamente alle inosservanze sanate. L'istituto della diffida amministrativa in esame non si applica a

violazioni di obblighi o adempimenti che riguardano la tutela della salute, la sicurezza e l'incolumità pubblica e la sicurezza sui luoghi di lavoro. In caso di mancata ottemperanza alla diffida entro il termine indicato, l'organo di controllo effettua la contestazione ai sensi dell'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689.

Si prevede poi che il soggetto controllato non è responsabile quando le violazioni sono commesse per errore sul fatto non determinato da colpa.

Parità uomo - donna: in Gazzetta Ufficiale la proroga del rapporto biennale

È stato pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 13 luglio 2024, il comunicato del Ministero del Lavoro con il quale si comunica la proroga, al 20 settembre 2024, del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti.

Sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it), sezione Normativa e Pubblicità legale, è pubblicato il decreto adottato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, in data 2 luglio 2024.

Il provvedimento modifica il precedente decreto interministeriale del 3 giugno 2024, limitatamente al termine per la presentazione del rapporto biennale per il biennio 2022-2023, prorogandolo al 20 settembre 2024.

Nuove disposizioni sulle compensazioni dei crediti contributivi

Con il messaggio n. 2639, l'INPS ha fornito importanti chiarimenti sulle nuove disposizioni in materia di compensazioni dei crediti contributivi, come previsto dall'articolo 1, commi 97 e 98, della legge di Bilancio 2024 (legge n. 213 del 30 dicembre 2023).

- **Novità Normative**

L'articolo 1, comma 97, lettera a), della legge di Bilancio 2024, ha introdotto il comma 1-bis all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241. Questa modifica normativa stabilisce condizioni specifiche per la legittima esposizione in compensazione di crediti contributivi attraverso i modelli F24. Le compensazioni saranno possibili solo dopo la scadenza dei termini delle denunce o dichiarazioni periodiche relative al periodo contributivo da cui emerge il credito, applicandosi a tutte le Gestioni amministrate dall'INPS.

- **Modalità di Compensazione**

Le nuove disposizioni permettono sia la compensazione orizzontale, che consente di compensare i crediti contributivi con oneri di diversa natura, sia la compensazione verticale, che permette di compensare con altri contributi INPS. Tuttavia, queste compensazioni possono essere effettuate solo dopo il termine delle denunce periodiche.

- **Tempistica e Applicazione**

L'articolo 1, comma 98, della legge di Bilancio 2024, specifica che la decorrenza e le modalità applicative delle nuove previsioni normative saranno definite mediante provvedimenti adottati congiuntamente dal Direttore dell'Agenzia delle Entrate, dal Direttore generale dell'INPS e dal Direttore generale dell'INAIL. Al momento, sono in corso interlocuzioni tecniche tra l'INPS e l'Agenzia delle Entrate per definire questi provvedimenti.

- **Stato Attuale**

Fino all'adozione dei nuovi provvedimenti, le modalità operative per effettuare le compensazioni di crediti contributivi tramite i modelli F24 rimangono invariate. Le aziende dovranno quindi continuare a seguire le procedure attualmente in vigore.

- **Comunicazioni Future**

L'INPS ha annunciato che comunicherà le nuove modalità operative con un successivo messaggio, una volta conclusi i lavori di definizione delle procedure con l'Agenzia delle Entrate e l'INAIL.

APPROFONDIMENTI

L'applicazione delle sanzioni disciplinari

Durante il rapporto di lavoro può accadere che il lavoratore attui dei comportamenti aventi rilievo disciplinare. Può trattarsi sia di condotte commissive, ad esempio ove fumi in un luogo vietato o sottragga merce aziendale, che omissive. In tali ipotesi, il datore di lavoro può sanzionare il lavoratore. A tal fine deve però rispettare le garanzie previste dallo Statuto dei lavoratori e, in particolare, dall'art. 7 della L. n. 300/1970.

Ai sensi di questa disposizione, la preventiva e continuativa affissione del codice disciplinare in luogo accessibile a tutti è condizione necessaria per aprire un procedimento di contestazione per tutte quelle violazioni che già non appartengano alla coscienza sociale o alle norme del diritto vigente, specie se di natura penale.

Ai fini dell'erogazione della sanzione disciplinare, pertanto, non è necessaria l'affissione del codice disciplinare in presenza di violazione di norme di legge o di doveri fondamentali del lavoratore, riconoscibili come tali senza necessità di specifica previsione.

Nel codice disciplinare, che deve applicare quanto previsto dal contratto collettivo applicato in azienda, devono essere individuati i comportamenti vietati, le relative sanzioni e le procedure di contestazione delle stesse. Il codice deve essere portato a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.

- **La contestazione dell'illecito**

La norma richiamata prevede che il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e averlo sentito a sua difesa.

Nell'ipotesi di somministrazione di lavoro, l'esercizio del potere disciplinare è riservato al somministratore. L'utilizzatore comunica a quest'ultimo gli elementi che formeranno oggetto della contestazione.

Analogamente, nel distacco, l'esercizio del potere disciplinare rimane in capo al distaccante. Il distaccatario avrà cura di comunicare al distaccante gli elementi che formeranno oggetto della contestazione disciplinare.

In ogni caso, la contestazione deve rispondere a due requisiti: l'immediatezza (tempestività) e la specificità.

Immediatezza

Il requisito della immediatezza deve essere inteso in senso relativo, potendo in concreto essere compatibile con un intervallo di tempo, più o meno lungo, quando l'accertamento e la valutazione dei fatti richieda uno spazio temporale maggiore. Pertanto, la tempestività va riferita non al momento in cui è stata commessa l'infrazione, ma a quando il datore di lavoro ne ha avuto completa conoscenza (Cass., sentenza 15.10.1998, n. 10204).

È stato ritenuto compatibile con il rispetto del requisito della immediatezza anche il ritardo del provvedimento di recesso determinato dalla complessità della struttura organizzativa dell'impresa (Cass., sentenza 6.5.2015, n. 9102).

In base alla giurisprudenza prevalente, la contestazione deve essere comunicata per iscritto, anche se è sufficiente la consegna manuale che può avvenire anche tramite incaricato del datore di lavoro. In questo caso se il lavoratore si rifiuta di riceverla, non si perfeziona l'avvenuta conoscenza a meno che il datore di lavoro non ne legga il contenuto (Cass., sentenza n. 7306/2019).

Specificità

La specificità della contestazione sussiste quando i fatti addebitati al lavoratore sono individuati con sufficiente precisione, anche se sinteticamente, così che non risulti incertezza circa l'ambito delle questioni sulle quali il lavoratore è chiamato a difendersi.

La contestazione, in linea di principio, non è modificabile in un secondo momento, salva la possibilità di arricchirla con ulteriori circostanze e/o fatti che non modificano significativamente la fattispecie, cioè in tutti quei casi in cui non sia integrato un diverso illecito disciplinare (Cass., sentenza 14.6.2010, n. 14212).

- **Forma della contestazione**

Se il datore ritiene la violazione del lavoratore di gravità tale da superare la sanzione del rimprovero verbale, è necessario che la contestazione dei fatti avvenga in forma scritta. La forma scritta è volta ad assicurare l'immutabilità della contestazione, che comunque riguarda solo gli elementi di fatto e non la qualificazione dei medesimi.

La contestazione disciplinare può essere fatta "per relationem" agli atti del processo penale purché sia specifica: la specificità può desumersi dalla circostanza che il lavoratore sia stato in grado di difendersi in maniera compiuta sia nell'ambito del procedimento disciplinare che, successivamente, in sede giudiziale.

Diversamente, il colloquio informale in occasione della consegna della contestazione di addebito non può essere ritenuto equipollente a un'audizione (Cass., sentenza 28.7.2017 n. 18844).

L'audizione è a difesa del lavoratore. Il datore di lavoro deve sentire la sua difesa il lavoratore, direttamente o anche mediante l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale a cui aderisce o ha conferito mandato. Se il lavoratore, convocato per essere sentito, dietro sua richiesta, richieda un differimento dell'incontro, l'obbligo del datore di lavoro di dar seguito alla richiesta del lavoratore sussiste solo nel caso in cui la stessa risponda ad esigenze di difesa non altrimenti tutelabili (Cass., sentenza n. 7493/2011).

Il datore di lavoro non ha alcun obbligo di convocare il lavoratore per consentirgli di discolarsi oralmente, poiché è facoltà di quest'ultimo di esercitare il diritto di difesa nella più completa libertà di forme. Se però il lavoratore chiede esplicitamente di essere sentito personalmente, il datore è obbligato a riceverlo, pena l'illegittimità della sanzione.

- **Irrogazione della sanzione**

Sia che il lavoratore chieda di difendersi e di essere sentito sia che non lo faccia e resti inerte, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto dei fatti contestati. In proposito si sottolinea che:

- nel termine di 5 giorni si computano anche i giorni festivi;
- se la contestazione avviene mediante raccomandata, il termine per la presentazione delle giustificazioni da parte del dipendente decorre dal momento in cui quest'ultimo ha ricevuto la lettera di contestazione o l'avviso di giacenza e non dal giorno in cui è stata inviata;
- se il lavoratore si è già discollato (oralmente o in forma scritta) e non ha fatto esplicita riserva di ulteriori produzioni documentali o motivazioni difensive, il datore di lavoro può procedere con l'irrogazione della sanzione anche prima della scadenza del termine;
- il CCNL può disporre un diverso e più ampio termine per l'irrogazione della sanzione. L'inosservanza del termine entro cui il datore di lavoro deve comminare il provvedimento disciplinare comporta la decadenza dal potere di irrogare la sanzione. Considerato che il lavoratore ha la possibilità di impugnare il provvedimento entro 20 giorni, è consigliabile in questa fase comunicare al lavoratore il tipo di provvedimento che verrà adottato con la precisazione che

l'applicazione della sanzione verrà eseguita una volta decorsi i 20 giorni. Nell'ipotesi di una pluralità di procedimenti disciplinari, essi possono essere riuniti e dare luogo ad un'unica sanzione.

- **Tipologia e natura delle sanzioni**

La legge non fissa una casistica delle sanzioni disciplinari, limitandosi a stabilire i seguenti principi generali:

- Le sanzioni non devono comportare mutamenti definitivi del rapporto di lavoro.
- La multa non può essere disposta per una somma superiore a 4 ore di retribuzione base. I datori di lavoro che comminano multe disciplinari ai dipendenti devono versare all'INPS l'importo trattenuto al lavoratore tramite la procedura Uniemens (codice A700 in Elemento CausaleADebito -AltrePartiteADebito). Nel settore dell'edilizia, la multa trattenuta al dipendente è versata alla Cassa edile.
- La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può eccedere i 10 giorni. Occorre in ogni caso fare riferimento al contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro. È regola generale che la sanzione deve essere proporzionata alla gravità dell'illecito. Quando vengono contestati al lavoratore episodi plurimi, occorre valutare la gravità nel suo complesso e non esaminare uno per uno i singoli episodi (Cass., sentenza n. 6668/2004). La casistica disciplinare, come anticipato, è stabilita dai singoli contratti collettivi che, in generale, prevedono il rimprovero verbale (o il richiamo o l'ammonizione) o scritto; la multa; la sospensione dal lavoro e/o dalla retribuzione; il licenziamento.
- **Validità della sanzione e recidiva**

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari precedenti una volta che siano decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

La preventiva contestazione dell'addebito deve, a pena di nullità del provvedimento disciplinare, riguardare la recidiva (sempre nel limite dei due anni o dalla contestazione) solo se la recidiva integri elemento costitutivo dell'infrazione e non anche quando la stessa costituisca mero criterio determinativo della sanzione che si ritiene proporzionata.

Se, invece, la recidiva costituisce non un elemento costitutivo dell'infrazione, ma un'aggravante di cui si tiene conto per la determinazione della sanzione, non è indispensabile che di essa si faccia esplicita menzione nella contestazione disciplinare.

- **Ricorso contro la sanzione**

Il lavoratore che si veda applicare la sanzione può reagire in tre modi diversi:

- in base alle eventuali procedure previste dai contratti collettivi di lavoro;
- mediante ricorso al giudice del lavoro, entro il termine di prescrizione ordinaria (10 anni);
- promuovendo, nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale sia iscritto o conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ITL, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in mancanza di accordo, nominato dal direttore dell'ITL. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia del collegio. Se il datore di lavoro non provvede, entro 10 giorni dall'invito rivoltagli, a nominare il proprio rappresentante, la sanzione disciplinare non ha effetto.

- **Violazione della procedura**

In via generale la violazione delle norme procedurali descritte in precedenza (dalla contestazione alla irrogazione della sanzione) comporta la nullità della sanzione stessa.

- **Le principali sanzioni**

Vediamo ora quali sono le sanzioni applicabili, tenendo presente che, come ribadito a più riprese, occorre fare riferimento al contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro per individuare la sanzione astrattamente applicabile e la sua misura massima.

Multa

Fermo restando che la multa non può essere disposta per una somma superiore a 4 ore di retribuzione base, occorre fare riferimento alle disposizioni del CCNL anche per identificare quali elementi retributivi devono essere computati ai fini del calcolo. In assenza di indicazioni, si utilizza la retribuzione oraria calcolata applicando il divisore contrattuale.

Sospensione dal lavoro

La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può eccedere i 10 giorni. Anche in tal caso occorre fare riferimento ad eventuali disposizioni del CCNL. Il datore di lavoro, oltre alla retribuzione diretta potrà legittimamente trattenere anche le quote relative alle

mensilità supplementari e così via che sarebbero maturate nei giorni di sospensione dalla retribuzione.

- **La sospensione cautelare**

La sospensione cautelare è il provvedimento con il quale il datore di lavoro, in presenza di fatti che giustificano il licenziamento del lavoratore, in attesa dell'esito del procedimento e in via cautelativa, ne impedisce l'accesso in azienda. Il lavoratore mantiene il diritto alla retribuzione solo se non verrà poi preso il provvedimento del licenziamento.

La sospensione non è però un provvedimento disciplinare e non è soggetto alle stesse regole e limiti.

Nel caso in cui il procedimento disciplinare si concluda in senso sfavorevole al dipendente con l'adozione del licenziamento, la precedente sospensione dal servizio (anche se funzionalmente autonoma rispetto al provvedimento risolutivo del rapporto, giacché adottata in via meramente cautelare) si salda con il licenziamento, tramutandosi in definitiva interruzione del rapporto, legittimando il recesso retroattivo del datore di lavoro, con perdita *ex tunc* del diritto alle retribuzioni dal momento della sospensione medesima (L. n. 92/2012 – vedi anche Cass. 21.3.2017, n. 7178). A tal fine, è necessario però che l'efficacia del preavviso di licenziamento abbia decorrenza già dalla data della sospensione cautelativa - dunque, retroattiva - e non da quella della ricezione della relativa lettera.

NOTIZIE DI MATERIA PENSIONISTICA

Cessione del quinto delle pensioni. Decreto n. 62375 del 24 giugno 2024 del Ministero dell'Economia e delle finanze. Aggiornamento tassi per il terzo trimestre 2024

Messaggio n. 2614 del 16/07/2024

Con il decreto n. 62375 del 24 giugno 2024 il Ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento del Tesoro ha indicato i tassi effettivi globali medi (TEGM) praticati dalle banche e dagli intermediari finanziari, determinati ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della legge 7 marzo 1996, n. 108, recante disposizioni in materia di usura, come modificata dal decreto-legge 13 maggio 2011, n. 70, convertito, con modificazioni, dalla legge 12 luglio 2011, n. 106, rilevati dalla Banca d'Italia e in vigore per il periodo 1° luglio 2024 - 30 settembre 2024.

Per quanto sopra, per i prestiti da estinguersi dietro cessione del quinto dello stipendio e della pensione, il valore dei tassi da applicarsi nel suddetto periodo 1° luglio 2024 - 30 settembre 2024 è il seguente:

Classi d'importo in euro	Tassi medi	Tassi soglia usura
Fino a 15.000	13,68	21,1000
Oltre i 15.000	9,97	16,4625

Ne consegue che i tassi soglia TAEG da utilizzare per i prestiti estinguibili con cessione del quinto della pensione concessi da banche e intermediari finanziari in regime di convenzionamento ai pensionati variano come segue:

TASSI SOGLIA PER CLASSI DI ETÁ DEL PENSIONATO E CLASSE D'IMPORTO DEL PRESTITO (TAEG)		
	Classe di importo del prestito	
Classi di età*	Fino a 15.000 euro	Oltre i 15.000 euro
Fino a 59 anni	9,92	8,08
60-64	10,72	8,88
65-69	11,52	9,68
70-74	12,22	10,38

75-79	13,02	11,18
Oltre 79 anni	21,1000	16,4625

(*) Le classi di età comprendono il compimento dell'età minima della classe; l'età deve intendersi quella maturata a fine piano di ammortamento.

Si precisa che la procedura dedicata alla gestione di detto processo - denominata "Quote Quinto" - effettua un controllo "bloccante" sui nuovi tassi applicati. Tale funzione inibisce, pertanto, la notifica telematica, da parte delle banche/intermediari finanziari, dei piani di cessione del quinto della pensione qualora i tassi applicati risultino superiori a quelli convenzionali.

Da ultimo, si specifica che per la classe di età "Maggiore di 79 anni" i tassi soglia coincidono con i tassi soglia usura di cui al decreto sopra citato.

Le suddette modifiche sono operative con decorrenza 1° luglio 2024.

Estensione ai cittadini e agli Istituti di Patronato del servizio denominato “PRISMA” (Prospetto informativo sintetico dell’anzianità assicurativa dei lavoratori iscritti a forme pensionistiche obbligatorie gestite dall’INPS)

Messaggio n. 2650 del 19/07/2024

Con la circolare n. 48 del 25 marzo 2024 l’Istituto ha comunicato il rilascio di una apposita Piattaforma, denominata “PRISMA”, che ha lo scopo di fornire, su richiesta del datore di lavoro o dell’intermediario abilitato a svolgere gli adempimenti previdenziali ai sensi della legge 11 gennaio 1979, n. 12, un prospetto di sintesi delle informazioni presenti negli archivi informatici dell’Istituto al momento della consultazione, utile ai fini del corretto adempimento dell’obbligo contributivo in relazione all’applicabilità o meno del massimale contributivo di cui all’articolo 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n. 335.

In particolare, il prospetto sintetizza i dati riferiti all’anzianità assicurativa del lavoratore in relazione alla data di prima iscrizione presso le forme pensionistiche obbligatorie gestite dall’INPS o raccolte nell’ambito del Casellario dei lavoratori attivi di cui alla legge 23 agosto 2004, n. 243, istituito presso l’Istituto (Casse professionali di cui al decreto legislativo 10 febbraio 1996, n. 103, e al decreto legislativo 30 giugno 1994, n. 509).

Al fine di garantire la tutela della privacy del lavoratore, nel rispetto dei principi di limitazione delle finalità e di minimizzazione dei dati di cui all’articolo 5 del Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, le informazioni contenute nel prospetto sono minime e come risultanti dagli archivi informatici alla data dell’elaborazione.

Come precisato nell’ambito della citata circolare n. 48/2024, ai fini della corretta applicazione dell’articolo 2, comma 18, della legge n. 335/1995, restano fermi per i datori di lavoro gli obblighi di acquisizione di apposite dichiarazioni rese dai lavoratori come specificato nelle circolari n. 177 del 7 settembre 1996 e n. 42 del 17 marzo 2009. Infatti, la posizione assicurativa del lavoratore potrebbe essere modificata in relazione all’iscrizione a forme pensionistiche diverse da quelle gestite dall’INPS (non evincibile dagli archivi a disposizione dell’Istituto) o a circostanze non rinvenibili dagli archivi informatici dell’Istituto.

Tanto premesso, si comunica che, a partire dal 22 luglio 2024, sono abilitati all’utilizzo della Piattaforma anche i lavoratori e gli Istituti di Patronato.

In particolare, il lavoratore, o il soggetto da lui delegato, potrà accedere allo strumento "PRISMA" dal sito istituzionale www.inps.it attraverso il seguente percorso: "Lavoro" > "Contratti e rapporti di lavoro" > "Strumenti" > "Prospetto Informativo Sintetico Massimale".

La Piattaforma "PRISMA" sarà accessibile, attraverso il suddetto servizio online, anche agli Istituti di Patronato. Si precisa che il riconoscimento e la legittimazione all'accesso al codice fiscale del lavoratore da parte dell'Istituto di Patronato sono subordinati alla verifica che si tratti di soggetto munito di delega dell'interessato.

Per un approfondimento di dettaglio del servizio offerto con la Piattaforma "PRISMA" si rinvia alla circolare n. 48/2024 e al relativo manuale disponibile sul sito istituzionale dell'INPS.

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI



Pec datamanagementhrm@legalmail.it



Via Antonio Lombardo 7 Lodi, 26900



info@lavorofacile.it
0371 941332



www.lavorofacile.it

