

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti
Direzione Centrale Pensioni
Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi

Roma, 11-05-2018

Messaggio n. 1974

OGGETTO: Modalità di compilazione della denuncia mensile UNIEMENS-ListaPosPA. Casi particolari

A seguito di alcune richieste pervenute sia dalle Strutture dell'Istituto sia dalle Amministrazioni, dagli Enti e dalle Aziende con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, con il presente messaggio si forniscono chiarimenti in merito alla compilazione della denuncia mensile ListaPosPA in alcuni casi particolari.

1. Erogazione di emolumenti di natura fissa e continuativa in periodi nei quali il dipendente si trova in uno stato di servizio non utile ai fini previdenziali (gestioni ex INADEL e ex ENPAS)

A decorrere dal mese di ottobre 2012 le retribuzioni erogate ai dipendenti devono essere dichiarate nel mese di corresponsione, anche se riferite a periodi precedenti, eccezion fatta per alcune fattispecie puntualmente individuate nelle circolari e nei messaggi riferiti alla compilazione della ListaPosPA.

Può accadere che nel mese in cui vengono erogate retribuzioni da assoggettare anche ai fini previdenziali il dipendente si trovi in uno stato di servizio non utile a tal fine; tale condizione si verifica, ad esempio, in occasione dell'erogazione di ratei di tredicesima maturati nell'anno, che avviene nel mese in cui il dipendente usufruisce interamente del congedo straordinario per assistenza ai soggetti con handicap grave, ai sensi dell'articolo 42, comma 5, del d.lgs. n. 151/2001, sostituito dall'articolo 4, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119.

Al verificarsi di tale evento gli emolumenti devono essere comunque denunciati nell'elemento E0 del mese di corresponsione, valorizzando anche la gestione previdenziale alla quale il dipendente è iscritto (ex INADEL ovvero ex ENPAS) e il relativo regime (TFS ovvero TFR).

Il periodo così dichiarato, identificato in virtù del codice tipo servizio, non verrà comunque considerato utile ai fini dell'erogazione del trattamento di fine servizio (TFS).

2. Erogazione della tredicesima mensilità al dipendente che nel corso dell'anno ha modificato il regime di fine servizio, passando da TFS a TFR

In occasione dell'erogazione della tredicesima mensilità ai lavoratori, che nel corso dell'anno hanno mutato il regime di fine servizio da TFS a TFR, è necessario che i ratei maturati nel periodo in cui il dipendente si trovava in regime TFS vengano ad esso attribuiti.

In questi casi si dovrà compilare, per la quota parte di tredicesima da attribuire al TFS, l'elemento V1, Causale 7, CMU 5, con "DataAtto" pari a quella del presente messaggio, "IdentAtto" uguale a 2, e "GiornoInizio" e "GiornoFine" riferiti all'ultimo periodo di servizio precedente il passaggio al TFR. In tale elemento si dovranno valorizzare nella Gestione Previdenziale i campi "CodGestione", "ImponibileTFS" e "ContributoTFS".

Non dovranno essere valorizzati gli elementi relativi alla Gestione Credito, poiché "Imponibile" e "Contributo" ad essa relativi devono essere comunque esposti nell'elemento E0 del mese di erogazione della tredicesima, in quanto commisurati alla retribuzione utile ai fini pensionistici.

3. Cessazione dell'attività lavorativa dopo un periodo di sospensione senza rientro in servizio

La casistica riguarda i lavoratori che, dopo un periodo di sospensione dell'attività lavorativa (per i casi di sospensione di periodo lavorativo utile ovvero per aspettativa non retribuita per mandato politico elettivo o per motivi sindacali), cessano dal servizio.

Ai fini della comunicazione del solo giorno e motivo di cessazione, si dovrà compilare l'elemento V1, Causale 7, CMU 5, con "DataAtto" pari a quella del presente messaggio e "IdentAtto" pari a 3, valorizzando inoltre solo i seguenti elementi:

"GiornoInizio" con la data di cessazione;

"GiornoFine" con la stessa data già indicata nell'elemento "GiornoInizio";

"CodiceCessazione" con il valore che descrive la causa di cessazione di cui alla relativa tabella dell'Appendice B dell'Allegato Tecnico.

Nessun altro elemento deve essere compilato.

Al momento dell'acquisizione di tale elemento V1, Causale 7, CMU 5, saranno effettuati tutti i controlli atti a verificarne la corretta compilazione; in particolare, verrà effettuato il controllo sulla presenza, nell'ultimo periodo di servizio denunciato, di uno dei codici di sospensione che identificano le casistiche del presente paragrafo, nonché sull'assenza di periodi comunicati nei mesi che intercorrono tra la data di sospensione del periodo lavorativo utile e la data di cessazione.

Si evidenzia che eventuali emolumenti arretrati erogati durante il periodo di sospensione che precede la cessazione o successivamente a quest'ultima, devono essere comunicati con l'elemento V1, Causale 1, dove nel campo "GiornoInizio" e "GiornoFine" deve essere inserito l'ultimo periodo che precede la sospensione e non quello valorizzato nell'elemento V1, Causale 7, CMU 5, trasmesso ai soli fini dell'acquisizione della data di cessazione.

Anche nel caso di recupero della retribuzione al dipendente cessato, da comunicare dopo la cessazione con l'elemento V1, Causale 7, Codice Motivo Utilizzo 7, il periodo da valorizzare deve essere quello che precede la sospensione e non quello valorizzato nell'elemento V1, Causale 7, CMU 5. Si evidenzia che, solo per questa specifica fattispecie, si consentirà di valorizzare nell'elemento V1, Causale 7, CMU 7, il Codice Cessazione 32.

4. Congedo obbligatorio di maternità entro i 60 gg. dalla fine del rapporto di lavoro con indennità a carico dell'ultimo datore di lavoro

L'articolo 24, comma 2, del d.lgs. n. 151/2001 prevede che *"Le lavoratrici gestanti che si trovino, all'inizio del periodo di congedo di maternità, sospese, assenti dal lavoro senza retribuzione, ovvero, disoccupate, sono ammesse al godimento dell'indennità giornaliera di maternità purché tra l'inizio della sospensione, dell'assenza o della disoccupazione e quello di detto periodo non siano decorsi più di sessanta giorni"*.

Nel caso di lavoratrici di Amministrazioni Pubbliche, l'indennità obbligatoria di maternità è a carico dell'ultimo datore di lavoro.

In questo caso, l'Amministrazione, in qualità di ultimo datore di lavoro, dovrà compilare, per tutto il periodo del congedo, la ListaPosPA, avendo cura di valorizzare il Tipo Servizio **86 - Congedo Obbligatorio Maternità oltre il rapporto di lavoro - articolo 24, comma 2, d.lgs. n. 151/2001**.

La data inizio della prima denuncia con tale Tipo Servizio dovrà essere quella relativa al giorno immediatamente successivo alla fine del rapporto di lavoro anche se, nel rispetto del limite previsto dei sessanta giorni, la comunicazione dell'evento avvenga successivamente.

Si evidenzia che il periodo è utile con versamento della contribuzione dovuta ai fini pensionistici (Fondo credito e, ove prevista, ENPDEP), ma non ai fini previdenziali; qualora nel periodo di congedo obbligatorio dovessero essere erogati emolumenti di carattere fisso relativi al precedente rapporto di lavoro da assoggettare anche a tale gestione, si dovrà operare secondo le indicazioni fornite al punto 1.

5. Indennità sostitutiva del mancato preavviso utile ai fini dell'anzianità contributiva

Nei casi in cui il licenziamento del lavoratore venga intimato senza rispettare il periodo di preavviso, la cui diversa durata, prevista nei contratti collettivi, negli accordi integrativi o nella legge, varia in ragione della categoria di appartenenza o dell'anzianità di servizio, l'Amministrazione, datrice di lavoro, è tenuta a corrispondere la c.d. indennità sostitutiva del mancato preavviso.

Il preavviso rappresenta, di fatto, una comunicazione preventiva della volontà di recedere dal rapporto di lavoro nel rispetto dei termini di legge o contrattuali.

- **Preavviso lavorato**

Durante il periodo di preavviso il rapporto di lavoro prosegue regolarmente con tutti gli obblighi di legge. Ai fini imponibili, ovviamente, trattandosi di effettiva prestazione di lavoro, le modalità di denuncia sono quelle ordinarie relative alla comunicazione del rapporto di lavoro.

- **Preavviso non lavorato**

In mancanza di formale preavviso, e quindi di risoluzione immediata del rapporto di lavoro, il recedente, ai sensi dell'articolo 2118, comma 2, c.c., è tenuto a corrispondere all'altra parte

un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Nel caso in cui il datore di lavoro receda dal rapporto di lavoro senza rispettare il periodo di preavviso e sia tenuto a corrispondere la relativa indennità sostitutiva, l'indennità è imponibile ai fini contributivi.

L'indennità di mancato preavviso è infatti soggetta a contribuzione per effetto dell'esplicita disposizione contenuta nell'articolo 12, comma 4, lettera b), della legge 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314.

Durante il periodo del preavviso non prestato sono riconosciuti al lavoratore i diritti che gli sarebbero spettati nel corso del rapporto di lavoro, compresi dunque i contributi previdenziali a suo favore, con la conseguenza che la somma in questione risulta assoggettata al regime contributivo ordinario per tutte le somme a carico dei lavoratori, nonché per l'ammontare a carico del datore.

L'indennità è, quindi, assoggettata a contribuzione ai fini pensionistici, credito e, in caso di iscrizione, ai fini ENPDEP.

Ferma restando l'imponibilità della indennità nei termini sopraindicati, diversi sono gli effetti ai fini dell'anzianità contributiva.

Nel caso di preavviso non lavorato, la cessazione dal servizio, ai fini del trattamento di quiescenza, coincide con la scadenza del periodo di preavviso sia in caso di recesso da parte del datore prima della scadenza del rapporto di lavoro sia in caso di licenziamento immediato del lavoratore che abbia preventivamente rassegnato le dimissioni rispettando i termini di preavviso.

Modalità di Denuncia

Per la denuncia si dovrà operare in modo differente, a seconda che l'indennità venga erogata in un'unica soluzione all'atto del licenziamento oppure, in unica soluzione o mensilmente, durante il periodo intercorrente tra il licenziamento e la scadenza del periodo di preavviso.

Nel primo caso tutta l'indennità dovrà essere denunciata nell'elemento E0 dell'ultimo mese di servizio insieme agli emolumenti erogati per il periodo lavorato. In tale elemento dovrà essere valorizzato il codice Cessazione **51 - Risoluzione immediata di rapporto di lavoro per recesso da parte del datore.**

Contestualmente, per ciascun mese o periodo di mese che intercorre tra la data di licenziamento e quella di scadenza del periodo di preavviso, dovrà essere elaborato l'elemento V1, Causale 7, CMU 11 – Assenza Retribuita, indicando come Tipo Servizio **87 – Mancato Preavviso.**

In tale elemento dovranno essere valorizzati imponibili e contributi per le gestioni a cui tale indennità deve essere assoggettata, suddivisi per l'arco temporale per il quale esso viene compilato.

Si evidenzia che i dati indicati nell'elemento V1, Causale 7, codice motivo utilizzo 11, non alimentano l'estratto conto dell'amministrazione (ECA), in quanto già compresi nell'elemento E0 dell'ultimo mese di servizio.

Sull'ultimo periodo per il quale viene compilato l'elemento V1, Causale 7, CMU 11 -Assenza Retribuita, dovrà essere valorizzato il Codice Cessazione **18 – Fine Incarico.**

Nel caso in cui, invece, l'indennità venga erogata successivamente al licenziamento, in unica soluzione ovvero mensilmente, nel mese di erogazione dovrà essere compilato l'elemento V1,

Causale 1, sull'ultimo periodo di servizio lavorato prima del licenziamento, valorizzando anche in questo caso il codice Cessazione **51 - Risoluzione immediata di rapporto di lavoro per recesso da parte del datore.**

Dovrà altresì essere compilato anche l'elemento V1, Causale 7, CMU 11 –Assenza Retribuita, indicando come Tipo Servizio **87 – Mancato Preavviso** per ciascun mese o periodo di mese che intercorre tra la data di licenziamento e quella di scadenza del periodo di preavviso.

In tale elemento dovranno essere valorizzati imponibili e contributi per le gestioni a cui tale indennità deve essere assoggettata, suddivisi per l'arco temporale per il quale esso viene compilato.

Si evidenzia che i dati indicati nell'elemento V1, Causale 7, codice motivo utilizzo 11, non alimentano l'estratto conto dell'amministrazione (ECA), in quanto già compresi nell'elemento E0 dell'ultimo mese di servizio lavorato prima del licenziamento.

Sull'ultimo periodo per il quale viene compilato l'elemento V1, Causale 7, CMU 11 - Assenza Retribuita - dovrà essere valorizzato il Codice Cessazione **18 - Fine Incarico.**

6. Indennità sostitutiva del mancato preavviso non utile ai fini dell'anzianità contributiva

Diversamente, nei casi di recesso consensuale, inabilità assoluta, superamento del periodo di comporto o decesso del lavoratore, la cessazione dal servizio, ai fini del trattamento di quiescenza, coincide con l'interruzione del rapporto di lavoro, non potendosi configurare la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la cessazione dal servizio.

In questi casi l'inclusione nell'imponibile previdenziale dell'indennità sostitutiva del preavviso non determina l'incremento dell'anzianità contributiva ma la sua utilità ai soli fini della determinazione della quota di pensione, di cui all'articolo 1, comma 12, lettera b), della legge n. 335 dell'8 agosto 1995.

Modalità di Denuncia

Nei casi in cui il periodo di preavviso non sia utile per incrementare l'anzianità contributiva, non potendosi configurare la prosecuzione del rapporto di lavoro oltre la data di cessazione dal servizio, l'indennità corrisposta è assoggettata a contributi e deve essere attribuita all'ultimo periodo contributivo del rapporto di lavoro, determinando l'incremento della retribuzione contributiva e l'utilità dell'indennità ai fini del calcolo della quota B di pensione, comprendendola nell'imponibile dell'elemento E0 relativo all'ultimo periodo di servizio se erogata in tale mese, ovvero nell'elemento V1, Causale 1, riferito a tale periodo se erogata successivamente alla cessazione.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele