
Circolare maggio/2020

Paghe e Contributi

Calendario maggio 2020	2
Festività e CIG	2
Malattia e CIG	2
Decreto Legge "Rilancio"	3
CIGO e Assegno Ordinario FIS causale "COVID 19 nazionale"	3
Cassa Integrazione in Deroga causale "COVID 19 nazionale"	4
Congedi Parentali e Permessi Legge 104/92	4
Licenziamenti	4
Smart working	4
Mobility Manager	5
Contratti a termine	5
Proroga sospensione versamenti contributivi	6
Proroga della data di ripresa versamenti contributivi sospesi art. 62 co. 2 DL. n. 18/2020	6
Proroga della data di ripresa versamenti contributivi sospesi art. 18 co. 1 e 5 DL. n. 23/2020	6
Quattordicesima mensilità	7
Rivalutazione TFR: coeff. di aprile 2020	9

Calendario maggio 2020

Giorni lavorabili	20
Ore lavorabili	160
Festività godute	1
Festività non godute	
Sabati (settimane)	5

Ad integrazione delle informazioni sui giorni / ore lavorabili e festivi del mese, si vogliono fornire di seguito i corretti comportamenti da seguire per il trattamento delle festività concomitanti con la Cassa Integrazione, di qualunque tipo essa sia (Ordinaria, Assegno Ordinario FIS o Deroga) e delle assenze per malattia insorta in costanza di sospensione lavorativa.

Festività e CIG

Per il trattamento delle festività concomitanti con la Cassa Integrazione occorre distinguere tra:

- **Riduzione di orario:** le festività non sono mai integrabili e l'onere del pagamento della festività rimane a carico del datore di lavoro. Per conseguenza le ore corrispondenti devono essere indicate con l'attività "FS" nel foglio presenze.
- **Sospensione**
 - Lavoratori retribuiti in misura fissa: tutte le festività sono integrabili nei limiti dell'orario contrattuale settimanale in quanto la retribuzione si riferisce a tutte le giornate lavorative del mese e non varia se queste coincidono con le festività (sempre attività "CGO" o "CGD" in presenze);
 - Lavoratori retribuiti in misura oraria: le festività comprese nei primi 15 giorni del trattamento di integrazione salariale concesso non sono integrabili (indicare attività "FS" in presenze), mentre lo sono se ricadono oltre tale limite (attività "CGO" o "CGD" in presenze). Le festività civili del 25 aprile, 1 maggio e 2 giugno non sono mai integrabili (attività "FS" in presenze).

Quindi la festività del 1 maggio, per i lavoratori sospesi con retribuzione fissa è integrabile (indicare attività "CGO" o "CGD" in presenze), mentre per i lavoratori sospesi retribuiti in misura oraria non è integrabile (indicare attività "FS" in presenze)

Malattia e CIG

Per il trattamento della malattia concomitante con la Cassa Integrazione occorre distinguere tra:

- **Riduzione di orario:** prevale in ogni caso la malattia (attività "M" in presenze)
- **Sospensione**
 - Malattia insorta durante la sospensione: il lavoratore continua ad usufruire delle integrazioni salariali. L'attività lavorativa è infatti totalmente sospesa, non c'è obbligo di prestazione da parte del lavoratore, che non dovrà nemmeno comunicare lo stato di malattia e continuerà a percepire le integrazioni salariali (indicare le attività "CGO" o "CGD" in presenze);
 - Malattia insorta precedentemente alla sospensione: in questo caso occorre distinguere se
 - La totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene ha sospeso l'attività, anche il lavoratore in malattia entrerà in CIG dalla data di inizio della sospensione (indicare attività "CGO" o "CGD" in presenze)
 - Non viene sospesa dal lavoro la totalità del personale in forza all'ufficio, reparto, squadra o simili cui il lavoratore appartiene, il lavoratore continuerà a beneficiare dell'indennità di malattia (indicare attività "M" in presenze)

Decreto Legge “Rilancio”

Il DL 19 maggio 2020 n. 34, entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ribattezzato Decreto Legge Rilancio, è l'ultimo in sequenza cronologica che si riferisce alle misure straordinarie adottate in conseguenza dell'emergenza epidemiologica COVID 19.

Il Decreto Legge in parola, per quanto di interesse del mondo del lavoro, fra le altre cose interviene sulla disciplina della CIGO e dell'Assegno Ordinario FIS, della Cassa Integrazione in Deroga, introduce norme di semplificazione in tema di ammortizzatori sociali, proroga il trattamento dei congedi parentali e dei bonus baby sitter, proroga la moratoria del divieto di licenziamento.

CIGO e Assegno Ordinario FIS causale “COVID 19 nazionale”

Tra le varie disposizioni in materia di lavoro, il provvedimento contiene modifiche all'impianto regolatorio in materia di integrazioni salariali connesse alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa in conseguenza dell'emergenza epidemiologica, previsto dal decreto legge 17 marzo 2020 n. 18 convertito con modificazioni dalla legge 24 aprile 2020 n. 27.

In particolare, per i soli datori di lavoro che abbiano già interamente fruito delle 9 settimane, dal 23 febbraio al 31 agosto 2020, è concesso un ulteriore periodo di Integrazione Salariale di 5 settimane, ma solo fino al 31 agosto. E' concesso anche un eventuale ulteriore periodo di Integrazione Salariale di 4 settimane dal 1 settembre al 31 ottobre 2020.

Termini di presentazione

Sono modificati i termini di presentazione delle domande che, ai sensi dell'articolo 68 comma 1 lett. c), devono essere presentate, non più entro la fine del quarto mese successivo, ma entro la fine del mese successivo a quello in cui ha avuto inizio il periodo di sospensione o di riduzione dell'attività lavorativa. Al fine di consentire un più graduale adeguamento ai nuovi e più stringenti termini di inoltro delle domande, l'articolo 68 comma 1 lett. d) del DL n. 34/2020, ha fissato al 31 maggio il termine di presentazione delle domande riferite a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che hanno avuto inizio nel periodo compreso fra il 23 febbraio e il 30 aprile 2020.

Per le istanze presentate oltre i predetti termini, il trattamento di integrazione salariale non potrà aver luogo per periodi anteriori di una settimana rispetto alla data di presentazione delle domande.

Il Messaggio n. 2183 del 26 maggio 2020 dell'INPS precisa che il nuovo e più ridotto termine di trasmissione delle domande e la relativa penalizzazione riguardano esclusivamente i datori di lavoro che non hanno mai fatto richiesta di intervento di cassa integrazione ordinaria o assegno ordinario con causale “COVID 19 nazionale” per periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa che si collocano all'interno dell'arco temporale dal 23 febbraio al 30 aprile 2020.

Accordo sindacale

Per l'accesso alla CIGO rimane confermato la non necessità dell'accordo sindacale, mentre per la richiesta di Assegno Ordinario è reintrodotta, dopo che la legge n.27/2020 aveva, in sede di conversione del DL n. 18/2020, soppresso tale adempimento, l'obbligo di informazione, consultazione sindacale, prevedendo che l'esame congiunto debba essere svolto entro i tre giorni successivi a quello della comunicazione preventiva, anche in via telematica.

Assegno Nucleo Familiare

Sempre in tema di Assegno Ordinario FIS è stato precisato che il trattamento è compatibile con l'assegno per il nucleo familiare, anche se limitatamente alla causale “COVID 19 nazionale”.

Pagamento diretto dall'INPS

Per i datori di lavoro che non anticipano i trattamenti di integrazione salariale, ma che richiedono il pagamento diretto della prestazione all'INPS, l'iter procedurale sarà il seguente:

- a) trasmissione della domanda, unitamente ai dati essenziali per il calcolo e l'erogazione del trattamento, entro il 15 del mese di inizio del periodo di sospensione /riduzione, ovvero entro i 15 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legge in commento per i periodi compresi tra il 23 febbraio 2020 e tale data;
- b) le Amministrazioni competenti autorizzano le domande entro il giorno 5 del mese successivo;
- c) entro il giorno 15 di ogni mensilità successiva a quella in cui è collocato il periodo di integrazione, i datori di lavoro comunicano all'INPS i dati necessari per il pagamento delle prestazioni;
- d) l'Inps autorizza la domanda e anticipa il 40% delle ore di cassa autorizzate nell'intero periodo;
- e) entro 30 giorni dall'anticipo, i datori di lavoro trasmetteranno i dati completi delle ore di effettivo utilizzo della cassa e l'Inps provvederà a bonificare il residuo 60% o al recupero degli importi indebitamente anticipati.

Il flusso gestionale delle domande sarà illustrato con un'apposita circolare INPS di prossima pubblicazione.

Cassa Integrazione in Deroga causale "COVID 19 nazionale"

Per i soli datori di lavoro che abbiano già interamente fruito delle nove settimane di trattamento di Cassa Integrazione in Deroga, per il periodo intercorrente fra il 23 febbraio e il 31 agosto 2020, è riconosciuto un eventuale ulteriore periodo di 5 settimane sino al 31 agosto 2020.

Per il periodo dal 1 settembre al 31 ottobre 2020 è ulteriormente concesso un ulteriore periodo di 4 settimane.

La Cassa in Deroga può essere attivata solo per i lavoratori in forza al 25 marzo 2020.

Come per la procedura già illustrata per i pagamenti diretti CIGO e FIS, il datore di lavoro ha l'obbligo di inviare all'INPS tutti i dati necessari per il pagamento dell'integrazione salariale, entro il giorno 20 di ogni mensilità successiva a quella in cui si colloca il periodo di integrazione salariale.

Per i soli periodi successivi alle 9 settimane già autorizzate dalle Regioni, il trattamento di integrazione salariale in deroga sarà riconosciuto direttamente dall'INPS.

Congedi Parentali e Permessi Legge 104/92

La possibilità di fruire di Congedi Parentali da parte dei genitori lavoratori dipendenti del settore privato con figli di età non superiore a 12 anni è stata estesa fino al 31 luglio 2020 e portata a 30 giorni. Il trattamento economico rimane quello già previsto dal DL n. 18/2020 (indennità riconosciuta pari al 50% della retribuzione).

Sono stati inoltre incrementati i permessi Legge n. 104/92, elevandoli di ulteriori 12 giorni da fruire nei mesi di maggio e giugno 2020.

Contestualmente è stato aumentato il limite massimo complessivo per l'acquisto di servizi di baby sitting (da 600 a 1.200 euro) da utilizzare in alternativa direttamente dal richiedente per l'iscrizione ai servizi integrativi per l'infanzia, socio educativi territoriali, ai centri con funzione educativa e ricreativa e ai servizi integrativi o innovativi per la prima infanzia.

In assenza di ulteriori e specifiche istruzioni da parte dell'Istituto Previdenziale, riteniamo applicabili le modalità operative recuperabili nella Circolare Lavoro 03/2020/ter.

Licenziamenti

Il decreto legge "Rilancio" ha esteso a cinque mesi, dai 60 giorni originariamente previsti, il periodo entro il quale è precluso al datore di lavoro di comminare licenziamenti, collettivi o individuali, per giustificato motivo oggettivo. L'estensione temporale del divieto di licenziamenti ha come riferimento di partenza il 17 marzo 2020, data di entrata in vigore del DL n. 18/2020, sicché ora il divieto è esteso fino a tutto il 16 agosto 2020.

Per i datori di lavoro che nel periodo compreso tra il 23 febbraio e il 17 marzo 2020, abbiano proceduto, in deroga alle previsioni dell'articolo 18 della legge n. 300/1970, al recesso del contratto di lavoro, viene concessa la possibilità di revocare il licenziamento. La concessione di revoca è subordinata alla contestuale richiesta del trattamento di integrazione salariale in deroga, decorrente dalla data in cui il licenziamento ha prodotto i suoi effetti. In questo caso il rapporto di lavoro viene ripristinato senza soluzione di continuità e senza oneri né sanzioni a carico del datore di lavoro.

Smart working

Il diritto dei lavoratori disabili o immunodepressi, o per coloro che convivano con un familiare disabile o immunodepresso, ad effettuare la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, è stato esteso anche ai lavoratori dipendenti del settore privato genitori di almeno un figlio minore di anni 14. Ciò anche in assenza di accordi individuali e purché la modalità in cui deve essere resa la prestazione lavorativa risulti compatibile con lo smart working.

Tale diritto esteso ai genitori di figli infraquattordicenni, può essere fatto valere solo a condizione che in famiglia non ci sia un altro genitore non lavoratore, o che sia beneficiario di misure di sostegno al reddito in costanza del rapporto di lavoro o per cessazione dello stesso.

Se il datore di lavoro non riesce a fornire gli strumenti informatici è previsto che il lavoratore possa utilizzare quelli di sua proprietà.

I datori di lavoro sono tenuti a comunicare al Ministero del Lavoro i nominativi dei lavoratori e la data di cessazione della prestazione lavorativa in modalità agile.

Mobility Manager

Al fine di agevolare e decongestionare il traffico nelle aree urbane, le imprese e le pubbliche amministrazioni con singole unità locali con più di 100 dipendenti ubicate in un capoluogo di Regione o in comune con popolazione superiore a 50.000 abitanti, devono adottare, entro il 31 dicembre di ogni anno, un piano per gli spostamenti casa-lavoro dei propri dipendenti.

A tal fine è prevista la nomina di un mobility manager che deve adottare un piano di mobilità sostenibile, realizzando interventi di organizzazione e gestione della mobilità dei lavoratori, per ridurre in maniera strutturale e permanente l'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane.

Le modalità attuative con cui le aziende dovranno nominare il Mobility Manager e i compiti ad esso assegnati, saranno definiti con decreto del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare, di concerto con il Ministro delle infrastrutture e dei trasporti.

Contratti a termine

L'articolo 93 del decreto legge "Rilancio" stabilisce che, fino al 30 agosto 2020, sarà possibile procedere al rinnovo o alla proroga dei contratti a termine (anche a scopo di somministrazione) che erano già in essere alla data del 23 febbraio 2020.

Tale facoltà è concessa anche in assenza delle condizioni di cui all'articolo 19 comma 1 del D.Lgs. 81/2015, ovvero in assenza delle ragioni giustificatrici.

Rimane inapplicabile a tutto il 30 agosto 2020 la norma che obbligava ad attendere 10 o 20 giorni, a seconda della durata del rapporto se inferiore o superiore ai 6 mesi, per il rinnovo dei contratti a termine.

Proroga sospensione versamenti contributivi

Con la Circolare n. 64 del 28 maggio 2020 l'INPS riepiloga le norme di nuova sospensione e di proroga delle sospensioni dei versamenti introdotte con la legge 24 aprile 2020 n. 27, di conversione del decreto legge n. 18/2020, e dal decreto legge 19 maggio 2020 n. 34.

I decreti legge 2 marzo 2020 n.9, 17 marzo 2020 n. 18 e 8 aprile 2020 n. 23, hanno introdotto misure volte alla sospensione degli adempimenti contributivi a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 (ved. Circolare Lavoro n. 4/2020).

La legge 24 aprile 2020 n. 27, che ha convertito, con modificazioni, il decreto legge n. 18/2020, e il successivo decreto legge 19 maggio 2020 n. 34 (Decreto "Rilancio") hanno previsto nuove sospensioni per determinate categorie di imprese e disposto la proroga delle sospensioni già previste dai precedenti atti normativi.

Proroga della data di ripresa versamenti contributivi sospesi art. 62 co. 2 DL. n. 18/2020

L'articolo 62, comma 2 del decreto legge n. 18/2020 ha stabilito in relazione ai "soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato" con ricavi o compensi non superiori a 2 milioni di euro nel periodo d'imposta 2019, la sospensione dei termini relativi ai versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria in scadenza nel periodo compreso tra l'8 marzo 2020 e il 31 marzo 2020, alla data del 31 maggio 2020, in unica soluzione o, in alternativa, in un massimo di 5 rate mensili di pari importo, a decorrere dal mese di maggio 2020 (codice sospensione **N969**)

L'articolo 127, comma 1, lett. b), del decreto legge n. 34/2020 dispone che i predetti versamenti sospesi vengano effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione **entro il 16 settembre 2020** o mediante rateizzazione fino a un massimo di 4 rate mensili di pari importo (senza applicazione di sanzioni e interessi), con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020.

Proroga della data di ripresa versamenti contributivi sospesi art. 18 co. 1 e 5 DL. n. 23/2020

L'articolo 18 del decreto legge n. 23/2020 ha previsto, ai commi 1 e 2 che "per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato con ricavi o compensi non superiori a 50 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, che hanno subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 33 per cento nel mese di marzo 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta e nel mese di aprile 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta" siano sospesi, rispettivamente per i mesi di aprile e di maggio 2020, i termini dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria (codice sospensione **N970**)

I successivi commi 3 e 4 del medesimo articolo 18 dispongono, analogamente, che "per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione, che hanno il domicilio fiscale, la sede legale o la sede operativa nel territorio dello Stato con ricavi o compensi superiori a 50 milioni di euro nel periodo d'imposta precedente a quello in corso alla data di entrata in vigore del presente decreto, che hanno subito una diminuzione del fatturato o dei corrispettivi di almeno il 50 per cento nel mese di marzo 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta e nel mese di aprile 2020 rispetto allo stesso mese del precedente periodo d'imposta", vengano sospesi, rispettivamente per i mesi di aprile e di maggio 2020, i termini dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria (codice sospensione **N971**)

In applicazione, infine, delle disposizioni di cui al comma 5, infine, sono sospesi, analogamente, i versamenti, per i predetti mesi di aprile e di maggio 2020, anche per i soggetti esercenti attività d'impresa, arte o professione sopra riportati che abbiano intrapreso la relativa attività in data successiva al 31 marzo 2019 (codice sospensione **N973**)

Il termine per la ripresa dei versamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, per le fattispecie di cui sopra, era stato fissato alla data del 30 giugno 2020, in unica soluzione o, in alternativa, in un massimo di cinque rate mensili di pari importo, a decorrere dal mese di giugno 2020.

L'articolo 126, comma 1 del decreto legge n. 34/2020, ha disposto che i pagamenti dei contributi previdenziali e assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria, sospesi ai sensi dell'articolo 18 commi da 1 a 5 del DL n. 23/2020, sono effettuati, senza applicazione di sanzioni e interessi, in un'unica soluzione **entro il 16 settembre 2020** o mediante rateizzazione, fino a un massimo di quattro rate mensili di pari importo (senza applicazione di sanzioni e interessi) con il versamento della prima rata entro il 16 settembre 2020

Quattordicesima mensilità

Entro il 30 giugno 2019 gli impiegati del settore Edilizia Industria, Commercio e Terziario, etc. devono ricevere la 14° mensilità pari ad una mensilità della normale retribuzione.

La quattordicesima mensilità viene corrisposta una volta l'anno e più precisamente entro il 30 giugno di ogni anno. La sua erogazione in misura intera presuppone che il relativo diritto sia maturato nei 12 mesi precedenti, periodo nel quale il lavoratore deve avere prestato la sua attività lavorativa.

Nel caso di rapporti iniziati in corso d'anno deve essere corrisposta una quattordicesima mensilità pari a tanti dodicesimi della misura della mensilità aggiuntiva piena per quanti mesi di lavoro può far valere il lavoratore. Per le frazioni di mese pari o superiori a 15 giorni queste vengono considerate come mese intero di lavoro.

Assenze

Durante le assenze per malattia, congedo di maternità, infortunio sul lavoro e CIG, il diritto alla mensilità matura, ma la quota relativa ai periodi di assenza è a carico INPS e INAIL che la pagano unitariamente alle indennità erogate dagli enti stessi.

E' necessario distinguere il caso in cui il datore di lavoro integra l'indennità erogata dagli enti previdenziali al fine di raggiungere la quota di retribuzione del 100%, da quelli in cui il datore di lavoro non effettua la predetta integrazione.

Nel primo caso vi è l'obbligo di integrare i trattamenti degli istituti previdenziali e assicuratori (indennità di malattia, infortunio e maternità), il datore di lavoro corrisponde la quattordicesima mensilità per intero se ha già detratto i ratei pagati da INPS e INAIL in sede di integrazione.

Nel caso in cui non vi sia l'obbligo di integrazione all'indennità erogata dall'INPS/INAIL, il datore di lavoro deve detrarre dalla quattordicesima mensilità il rateo già corrisposto dall'Ente Previdenziale.

Regime Fiscale

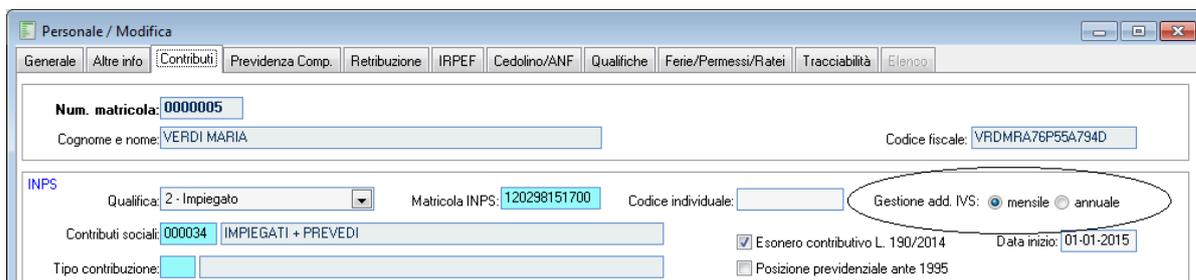
L'imposta sulla 14° mensilità va trattenuta al lordo delle detrazioni fiscali per lavoro dipendente e per carichi di famiglia normalmente ammesse per le altre 12 mensilità.

Regime Contributivo

Le mensilità aggiuntive concorrono alla formazione del reddito imponibile ai fini contributivi nel rispetto dei minimali e massimali previsti dalla legge. Vanno quindi a sommarsi alla retribuzione del mese in cui le stesse sono corrisposte.

Nel mese in cui viene corrisposta la quattordicesima mensilità potrebbe determinarsi il superamento della prima fascia di retribuzione pensionabile (rapportata a mese) con la conseguenza che il lavoratore dovrà pagare il contributo aggiuntivo IVS dell'1% da calcolarsi sulla quota eccedente detto limite. L'INPS comunque ha precisato che se si prevede di non superare il limite annuo della citata retribuzione pensionabile, si può non applicare l'aliquota aggiuntiva, anche se in alcuni mesi il limite è superato. In ogni caso sono previste operazioni di conguaglio a fine anno o a fine rapporto.

 *Nell'Area Paghe i limiti che fanno scattare su base mensile e/o annuale l'addizionale IVS sono inseriti nella tabella Minimali/Massimali INPS. Per ogni dipendente è possibile effettuare il prelievo addizionale o su base mensile o in sede di conguaglio annuale a seconda della scelta operata in Anagrafica Dipendete pagina Contributi.*



 *E' necessario gestire una voce di calcolo denominata quattordicesima mensilità, con impostazione rateo = 14esima. Per il comparto Edilizia l'Elemento Variabile della Retribuzione non incide sulle mensilità supplementari.*

uno Il campo Ferie/permessi/ratei deve essere impostato = 14esima per poter leggere in automatico i ratei calcolati/inseriti nell'Anagrafica Ferie / Permessi. Non c'è necessità di attivare il flag Ripartizione part-time se i ratei sono maturati già in proporzione alla percentuale di lavoro a tempo parziale. Il flag Separazione imponibili Irpef consente la gestione del prelievo fiscale sulla mensilità supplementare senza effettuare il cumulo delle retribuzioni con il mese di giugno.

La mensilità aggiuntiva può essere erogata con un cedolino separato oppure può essere inserita nel cedolino di giugno come voce separata.

uno Soluzione con elaborazione e stampa di un cedolino separato.

Dopo aver concluso le elaborazioni relative al mese di maggio, anche con l'aggiornamento archivi, l'utente deve inserire un cedolino con mensilità 14 e mese di calendario 06.

Dopo l'elaborazione e la stampa definitiva con assegnazione di numero Inail ai cedolini di quattordicesima mensilità non si deve procedere a nessun tipo di elaborazione aggiuntiva (UniEMens, F24) né tantomeno all'Aggiornamento degli archivi. Si deve provvedere solo alla eventuale contabilizzazione in Prima Nota Contabile.

Le procedure di elaborazione UniEMens ed F24 devono essere invece effettuate solo dopo aver elaborato i cedolini di giugno (mensilità 06, mese 06). L'elaborazione delle dichiarazioni mensili e successivamente l'aggiornamento archivi tengono conto infatti di tutte le mensilità inserite in un certo mese di calendario.

uno Soluzione con elaborazione e stampa di un unico cedolino.

Dopo aver concluso le elaborazioni relative al mese di maggio, l'utente deve inserire la voce di quattordicesima mensilità nel cedolino di giugno (mensilità 06, mese di calendario 06), insieme con tutte le altre competenze e trattenute relative alla mensilità giugno.

La procedura di elaborazione e aggiornamento archivi è uguale a quella di tutti gli altri mesi.

Rivalutazione TFR: coeff. di aprile 2020

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR maturato nel periodo compreso tra il 15 aprile 2020 e il 14 maggio 2020 è pari a 102,5.

uno *Inserire nella tabella Indici ISTAT delle Tabelle Anagrafiche il valore nel mese APRILE dell'anno 2020.*

L'occasione è gradita per porgere i più cordiali saluti.

**Davide Conti
 conti@licon.it**

