

 DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 12_2022 DEL 22 MARZO 2022

A cura di:
DATA MANAGEMENT
Presidio Normativo

*Per maggiori informazioni sui servizi di consulenza e sulle varie tipologie di offerte disponibili contattare:
info@datamanagement.it*

powered by  STUDIO
TRIBUTARIO
CORINALDESI

Indice Argomenti

ADEMPIMENTI	2
TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di febbraio 2022	2
SCADENZARIO MARZO 2022	3
31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA	3
31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS	3
31 MARZO: SMART WORKING PER I SOGGETTI FRAGILI	3
SCADENZARIO APRILE 2022	4
5 APRILE: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE	4
10 APRILE: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO	4
16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI*	4
16 APRILE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	5
20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI	5
30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	5
30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS**	5
FESTIVITÀ	6
MARZO 2022	6
APRILE 2022	6
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	7
MILLEPROROGHE, SANATE LE VIOLAZIONI DEI PRIMI ANNI PER LA CU.....	7
SMART WORKING POST EMERGENZA, VERSO NUOVE REGOLE PER AZIENDE E LAVORATORI	9
UTILIZZO DEL CONTANTE: MARCIA INDIETRO SULLA RIDUZIONE DEL LIMITE.....	11
FOCUS	13
CASSAZIONE, L'ACCORDO SINDACALE NON PUO' DEROGARE ALLE NORME SUL TRASFERIMENTO D'AZIENDA	13
IL QUESITO DEL MESE	15
COLLABORATORI A PARTITA IVA.....	15

N.B. - IN CASO DI CONSULTAZIONE IN MODALITÀ PDF, CLICCARE L'INDICE PER VISUALIZZARE L'ARGOMENTO DI INTERESSE.

ADEMPIMENTI

TFR Aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di febbraio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 febbraio 2022 al 14 marzo 2022, è pari a 2,086158.

RIVALUTAZIONE DEL TFR: calendario Istat

Di seguito il calendario Istat 2022 con le date di pubblicazione dei coefficienti di rivalutazione del TFR.

Periodo di riferimento	Data di emissione	Coefficiente di rivalutazione
dicembre 2021	Lunedì 17 gennaio	4,359238
gennaio 2022	Martedì 22 febbraio	1,184322
febbraio 2022	Mercoledì 16 marzo	2,086158
marzo 2022	Venerdì 15 aprile	
aprile 2022	Martedì 17 maggio	
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	
giugno 2022	Venerdì 15 luglio	
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO MARZO 2022

31 MARZO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

31 MARZO: TFR E FONDO DI TESORERIA

Le nuove aziende costituite nell'anno 2021 che a fine dicembre 2021 hanno raggiunto il limite dei 50 dipendenti, devono inviare all'Inps l'apposita dichiarazione entro il termine previsto per la trasmissione delle denunce contributive riferite al periodo di febbraio 2022, per il versamento al Fondo Tesoreria Inps delle quote di Tfr non destinate alla previdenza complementare.

31 MARZO: DENUNCIA UNIEMENS

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

A decorrere dalla denuncia Uniemens di competenza febbraio, da inviare entro fine marzo, è obbligatorio utilizzare il codice univoco identificativo dei contratti collettivi nazionali di lavoro (circolare Inps 170/2021 e msg. Inps 1058/2022).

31 MARZO: SMART WORKING PER I SOGGETTI FRAGILI

Fino a questa data i soggetti fragili possono beneficiare di quanto previsto dall'articolo 26, comma 2-bis del decreto 18/2020 e cioè che la prestazione lavorativa sia svolta di norma in modalità agile, anche attraverso l'adibizione a diversa mansione ricompresa nella medesima categoria o area di inquadramento. Se l'attività non può essere svolta in smart working l'assenza dal servizio è equiparata a ricovero ospedaliero con relativa prestazione economica (msg. Inps 1126/2022).

SCADENZARIO APRILE 2022

5 APRILE: INVIO AL FONCHIM DELLA DISTINTA CONTRIBUTI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

I 5 di ogni mese le aziende appartenenti al settore dell'industria chimica, farmaceutica e dei settori affini devono inviare la distinta relativa ai contributi dovuti al Fondo di Previdenza Integrativa Fonchim al fine di attribuire correttamente, ad ogni singolo aderente, i contributi versati.

10 APRILE: CONTRIBUTI DIRIGENTI TERZIARIO

Le aziende commercio, trasporto e spedizione devono versare alle seguenti Casse di assistenza i contributi integrativi ed assistenziali per i dirigenti in relazione al trimestre precedente (Ccnl vigente):

- Fpdac (Fondo M. Negri) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Fasdac (Fondo M. Besusso) a mezzo mod. FN-001 tramite Bnl;
- Previr (Fondo A. Pastore) a mezzo mod. C/01 tramite Bnl.

16 APRILE: VERSAMENTI UNIFICATI*

I contribuenti titolari di Partita Iva devono versare con F24 telematico tramite modalità diretta (servizio Entratel o Fisconline, in presenza di alcuni crediti da compensare, oppure anche tramite remote banking in loro assenza) oppure tramite intermediari abilitati Entratel i seguenti contributi ed imposte:

- ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- contributi dovuti dai committenti alla gestione separata Inps per collaborazioni coordinate e continuative e per le prestazioni degli associati in partecipazione pagate nel mese precedente;
- contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- la rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- importi sottoposti a regime di detassazione;

Le aziende non titolari di Partita Iva, che non sono obbligati al pagamento in via telematica in ragione delle compensazioni effettuate, possono presentare il modello F24 cartaceo presso:

- Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- Uffici postali abilitati;
- Concessionario della riscossione.

* Termine posticipato a lunedì 18 aprile in quanto cadente di sabato

16 APRILE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTO CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*

I datori di lavoro dei giornalisti e dei praticanti giornalisti devono versare i contributi previdenziali per il mese precedente all'INPGI a mezzo modello F24 Accise ovvero per il tramite degli intermediari abilitati, che sono tenuti a utilizzare il modello F24 cumulativo (art. 37, comma 49, del D. L. n. 223/2006 convertito in L. n. 248/2006).

Entro la stessa data i datori di lavoro dovranno inviare all'INPGI la denuncia contributiva mensile, generata dalla procedura DASM, mediante i servizi di trasmissione telematici dell'agenzia delle Entrate, Entratel e FiscoOnline.

20 APRILE: CONTRIBUTI PREVIDAI

Scade il 20 Aprile il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 Aprile deve corrispondere anche alla data di valuta, per questo è necessario disporre con sufficiente preavviso il bonifico a favore dello stesso affinché sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza del versamento trimestrale. Al fine della predisposizione bonifico è necessario compilare preventivamente la denuncia, la quale rende disponibile un modulo (mod. 053) contenente le informazioni necessarie per predisporre il bonifico.

30 APRILE: LIBRO UNICO DEL LAVORO**

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenutari devono stampare il Libro unico del lavoro o, nel caso di soggetti gestori, consegnare copia al soggetto obbligato alla tenuta, riferito al periodo di paga precedente. Il processo avviene mediante stampa meccanografica su fogli mobili vidimati e numerati su ogni pagina oppure su stampa laser previa autorizzazione Inail e numerazione. La conservazione del Libro Unico, previa comunicazione alla DTL, può effettuarsi anche su supporto informatico purché vengano apposti marca temporale e firma digitale del datore o del consulente.

30 APRILE: DENUNCIA UNIEMENS**

I datori di lavoro, i soggetti abilitati e gli intermediari autorizzati devono presentare all'Inps in via telematica il modello di denuncia mensile UniEmens relativo al flusso aggregato dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

*Termine posticipato a lunedì 18 aprile in quanto cadente di sabato

**Termine posticipato a martedì 2 maggio in quanto cadente di sabato

FESTIVITÀ

MARZO 2022

Nessuna festività prevista

APRILE 2022

Domenica 17 Aprile – Pasqua: secondo le disposizioni di legge la Pasqua non è considerata come festività e pertanto non viene retribuita. Alcuni CCNL però la riconoscono come festività ed in questo caso viene retribuita come tale sia in caso di lavoro mensilizzato (dove la paga sarà pari ad 1/26 dello stipendio) che in caso di retribuzione oraria (dove la paga sarà data da 1/6 della retribuzione settimanale).

Lunedì 18 Aprile - Lunedì di Pasqua (Pasquetta): festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

Lunedì 25 Aprile – Festa della Liberazione: festività cadente in settimana - per i mensilizzati è già inclusa nella normale retribuzione, mentre per gli operai pagati ad ore deve essere retribuita in aggiunta alle ore lavorate se la giornata doveva essere lavorata o secondo quanto previsto dai singoli CCNL.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

MILLEPROROGHE, SANATE LE VIOLAZIONI DEI PRIMI ANNI PER LA CU

L'articolo 3, comma 5-bis del decreto "Milleproroghe" (DI n. 228/2021) ha previsto una sanatoria per le Certificazioni uniche relative alle somme e ai valori corrisposti per gli anni 2015, 2016 e 2017; per effetto della nuova norma, dunque, nel caso in cui l'invio delle certificazioni corrette sia avvenuto entro la fine del secondo anno successivo il termine di scadenza per la loro presentazione (quindi, rispettivamente, entro il 31 dicembre 2018, il 31 dicembre 2019 e il 31 dicembre 2020) non farà scattare la vigente sanzione di 100 euro per ogni certificazione tardiva o errata.

La Certificazione unica è lo strumento attraverso cui, chi corrisponde somme e importi soggetti a ritenute alla fonte, attesta l'ammontare complessivo dei redditi di lavoro dipendente, equiparati e assimilati dei redditi di lavoro autonomo, delle provvigioni, delle indennità per la cessazione di rapporti di agenzia e dell'attività sportiva, nonché le relative ritenute di acconto operate e le detrazioni effettuate. Inoltre, la stessa CU serve ad attestare i redditi che non hanno concorso alla formazione del reddito imponibile ai fini fiscali e contributivi e i dati previdenziali e assistenziali relativi alla contribuzione versata o dovuta agli enti previdenziali.

La certificazione va rilasciata al percettore delle somme, in modalità cartacea o elettronica, entro il 16 marzo dell'anno successivo a quello di erogazione delle somme e dei valori e a tal fine si utilizza il modello sintetico. Sempre entro il 16 marzo è necessario trasmettere la certificazione all'AdE, sia attraverso un intermediario abilitato oppure direttamente dal soggetto obbligato all'adempimento. Occorre precisare infine che, pur rimanendo fissata al 16 marzo la scadenza prevista per la consegna del modello all'interessato, le CU contenenti esclusivamente redditi non rilevanti per la predisposizione delle dichiarazioni precompilate potranno essere trasmesse telematicamente entro il 31 ottobre.

Sotto il profilo sanzionatorio, per le violazioni legate alla trasmissione delle CU, il Dpr n. 322/1998 prevede l'applicazione di una sanzione di 100 euro per ogni certificazione omessa, tardiva o errata, fino a un tetto massimo di 50 mila euro per ciascun sostituto d'imposta. Non vi è sanzione, però, in caso di errata trasmissione della certificazione qualora a questa faccia seguito la trasmissione telematica di quella corretta entro i cinque giorni successivi alla scadenza del 16 marzo. Diversamente, nel caso in cui la certificazione è trasmessa correttamente entro 60 giorni dal termine del 16 marzo (del 31 ottobre per le Cu senza redditi riportabili nella precompilata), la sanzione è ridotta a un terzo e fino a un massimo di 20mila euro.

C'è da dire che l'intervento legislativo del "Milleproroghe" ha interessato i primi periodi di utilizzo della Certificazione unica che, a partire dal 2015 con riferimento ai redditi 2014 (anche in virtù dell'introduzione del nuovo modello 730 precompilato), ha sostituito il vecchio Cud. Da quel momento, l'adempimento a carico dei sostituti d'imposta è cambiato profondamente ed è stato esteso, peraltro, anche a diverse altre tipologie reddituali. Stante ciò, proprio al fine di "correggere" eventuali errori commessi dai sostituti d'imposta a seguito dell'operatività dei nuovi modelli dichiarativi, il legislatore ha inteso prevedere uno specifico strumento normativo per escludere l'applicazione delle relative sanzioni.

La conseguenza, allora, è stata l'introduzione di una sanatoria per le Certificazioni uniche 2016, 2017 e 2018: non saranno irrogate sanzioni per la loro tardiva o errata trasmissione, nel caso in cui l'invio delle corrette

certificazioni sia avvenuto entro la fine del secondo anno successivo al termine di scadenza per la loro presentazione, come già avvenuto con la legge di stabilità del 2016 relativamente alle CU trasmesse per l'anno 2014.

SMART WORKING POST EMERGENZA, VERSO NUOVE REGOLE PER AZIENDE E LAVORATORI

Lo smart working continuerà, anche dopo la fine dello stato di emergenza, ad essere attuato con modalità semplificate. Lo prevede un emendamento governativo alla legge di conversione del decreto Sostegni-ter (DL 27 gennaio 2022 n.4) attualmente in corso di esame in Commissione Bilancio del Senato e su cui tutte le parti politiche sembrano d'accordo.

Dal primo di aprile il lavoro agile torna a essere consensuale, ovvero basato su un accordo condiviso spontaneamente da azienda e lavoratore. Parrebbe, infatti, essere pronto il testo di norma che vuole semplificare le modalità di comunicazione del lavoro agile, rispetto all'impianto dettato dalla legge 81/2017, in perfetta linea di continuità con le modalità finora seguite. Fermo restando che non ci sarà più la possibilità unilaterale del datore di lavoro di decidere chi sta in smart working e per quanto tempo, e tornerà in vigore l'accordo individuale tra le parti, così come previsto dal dettato normativo.

Secondo le fonti istituzionali, presso la Commissione Bilancio procede l'esame della norma di conversione del citato decreto-legge n. 4/2022 (Sostegni-ter) il quale, pena la cadenza, dovrà essere tassativamente convertito entro il prossimo 28 marzo.

Tra le novità parrebbe esserci l'integrale sostituzione dell'art. 23, comma 1, della Legge 81/2017, rendendo strutturale la procedura di comunicazione semplificata dello smart working al Ministero del lavoro, già in essere durante l'intero periodo di pandemia. Attualmente, la norma impone che l'accordo individuale sia oggetto di una comunicazione obbligatoria, così come avviene nell'ipotesi di instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego. Il testo ora al vaglio degli addetti al lavoro vorrebbe, invece, che il datore di lavoro sia tenuto a comunicare al Ministero del lavoro telematicamente soltanto i nominativi dei lavoratori e il periodo interessato da prestazioni di lavoro in modalità agile. Sarebbe poi prevista un'interoperabilità sui dati inseriti, con l'Inail per gli adempimenti di propria spettanza.

Ma non è tutto. Un'ulteriore novità sarebbe ancora la previsione di un regime sanzionatorio in caso di omessa comunicazione. In particolare, il datore di lavoro che violerebbe la norma in questione sarebbe punito con una sanzione amministrativa che va dai cento ai cinquecento euro, per ogni lavoratore interessato dallo smart working senza che ce ne sia stata preventiva comunicazione.

Se da un lato le imprese potrebbero tirare un sospiro di sollievo potendo continuare a beneficiare delle procedure comunicative del lavoro agile più snelle rispetto a quelle operative pre-pandemiche, dall'altro le stesse non potranno più esimersi dal sostanziale e più significativo cambiamento che vede l'obbligo della stipula di un accordo individuale tra datore di lavoro e lavoratore che vada a definire le modalità di effettuazione della prestazione resa al di fuori dei locali aziendali in modalità "agile".

Due sono i principali elementi da prevedere all'interno dell'accordo, al fine di contemperare le richieste del legislatore: il luogo e l'orario di lavoro durante le giornate da remoto. Nell'accordo non sarà necessario identificare i luoghi ove il lavoratore andrà a svolgere la prestazione lavorativa durante le giornate di smart. Piuttosto dovranno essere identificati i requisiti minimi di idoneità dei locali privati adibiti ad attività

lavorativa, ciò al fine del rispetto delle regole legate alla salute ed alla sicurezza sul lavoro. Nulla cambia rispetto alla prestazione effettuata all'interno dei locali aziendali, compreso l'orario di lavoro. Il datore di lavoro dovrà prevedere, all'interno dell'accordo individuale, alcune informazioni riguardante l'orario di lavoro come per esempio la durata, a termine o a tempo indeterminato, l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, gli strumenti di lavoro, i tempi di riposo del lavoratore, l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali. Non essendoci "precisi vincoli di orario" ed essendo possibile lo svolgimento della prestazione durante il range di orario stabilito nell'accordo individuale, le parti dovranno concordare fasce orarie, di massima, di reperibilità per i collegamenti con l'azienda

Infine, dovrà essere prevista l'indicazione della durata dell'accordo di smart-working. Si tratta di specificare la data di avvio del periodo durante il quale sarà possibile prestare l'attività lavorativa anche da remoto, secondo le prescrizioni previste dall'accordo stesso. Viceversa, nel caso in cui l'accordo sia a tempo indeterminato, sarà possibile il recesso unilaterale con un preavviso di almeno 30 giorni, che diventeranno 90 giorni qualora il lavoratore sia affetto da disabilità.

UTILIZZO DEL CONTANTE: MARCIA INDIETRO SULLA RIDUZIONE DEL LIMITE

Sebbene non più tardi di due mesi fa l'asticella sull'uso del denaro contante e dei titoli al portatore era stata abbassata a 999,99 euro il comma 6-septies dell'articolo 3 del decreto-legge n. 228/2021, aggiunto dal Parlamento durante l'iter di conversione in legge del "Milleproroghe", ne ha rinviato l'attivazione al 1° gennaio 2023. Il legislatore è dunque intervenuto sulle disposizioni contenute nell'articolo 49 del decreto Antiriciclaggio, che aveva a sua volta concretizzato le direttive comunitarie in materia di prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo.

Inizialmente il comma 1 vietava il trasferimento di denaro contante quando il valore da transitare fosse stato complessivamente pari o superiore a 3mila euro anche nel caso in cui il passaggio di mano, indipendentemente dalla causa o dal titolo, fosse avvenuto con più pagamenti, inferiori alla soglia, artificialmente frazionati attraverso più operazioni realizzate in momenti diversi e in un circoscritto periodo di tempo fissato in sette giorni.

Per garantire il tracciamento dell'operazione, sia a scopo antiriciclaggio che antievasione, oltre il tetto consentito occorrerà necessariamente avvalersi di banche, Poste italiane, istituti di moneta elettronica e istituti di pagamento. Il comma 3-bis del DL 124/2019 ha disposto un graduale ridimensionamento della soglia abbassandola temporaneamente a 2mila euro per il periodo dal 1° luglio 2020 fino al 31 dicembre 2021 e a mille euro a decorrere dal 1° gennaio 2022. In verità, nel corso degli anni, il valore della soglia limite è stato modificato ripetutamente a seconda delle differenti politiche fiscali adottate dai governi che si sono succeduti.

La modifica apportata dal decreto "Milleproroghe" riporta a 2.000 euro il limite fino al 1° gennaio 2023, influenzando sulle eventuali violazioni commesse dall'inizio dell'anno. Pertanto, in applicazione del principio del favor rei, eventuali trasferimenti di denaro oltre la soglia ora modificata si considerano come mai effettuati a condizione, naturalmente, di non aver superato 1.999,99 euro.

Il limite al trasferimento del denaro contante deve essere osservato indipendentemente dalla causale sottostante e dal rapporto intercorrente tra i due soggetti interessati e si applica non solo per l'acquisto di beni e servizi, ma ad esempio, anche alle donazioni. È inoltre vigente il divieto di frazionare l'operazione anche in un arco temporale più ampio, ad esempio di 8 giorni, poiché ad essere verificata di volta in volta sarà la sussistenza di elementi tali da far ritenere che tale comportamento sia mantenuto con lo specifico intento di "aggirare" il limite.

Secondo quanto precisato dall'Amministrazione finanziaria, non sarà ravvisabile la violazione nel caso in cui il trasferimento, considerato nel suo complesso, consegua alla somma algebrica di una pluralità di imputazioni sostanzialmente autonome, tali da sostanziare operazioni distinte e differenziate (ad esempio singoli pagamenti effettuati presso casse distinte di diversi settori merceologici nei magazzini "cash and carry") ovvero nell'ipotesi in cui una pluralità di distinti pagamenti sia connaturata all'operazione stessa (ad es. contratto di somministrazione) ovvero sia la conseguenza di un preventivo accordo negoziale tra le parti (ad es. pagamento rateale).

Inoltre non configurerà alcuna violazione della disposizione il pagamento in due o più rate di una fattura, a condizione che i singoli importi corrisposti siano inferiori al limite di 2.000 euro dal momento che la prassi commerciale prevede il pagamento dei fornitori a 30, 60 e 90 giorni data fattura.

Infine, sebbene non debba essere osservato alcun limite nelle operazioni di versamento o di prelievo bancario essendo il denaro nella sua disponibilità in giacenza sul conto corrente, l'eccessivo e frequente utilizzo del denaro contante potrebbe indurre l'istituto di credito a sospettare che le operazioni siano attuate con finalità di riciclaggio. Potrebbero quindi essere chieste spiegazioni sulla provenienza del denaro o sulle finalità del prelievo e, qualora non fossero convincenti, potrebbe effettuare all'UIF la comunicazione di operazione sospetta.

FOCUS

CASSAZIONE, L'ACCORDO SINDACALE NON PUO' DEROGARE ALLE NORME SUL TRASFERIMENTO D'AZIENDA

Con l'ordinanza n. 3411 del 3 febbraio 2022, la Suprema Corte di Cassazione ha statuito che, in caso di trasferimento dell'azienda, un accordo sindacale non può derogare a quanto statuito nell'articolo 2112 c.c., secondo cui il trasferimento d'azienda non produce alcuna soluzione di continuità nel rapporto di lavoro, il quale, invece, deve proseguire ininterrotto con il cessionario alle medesime condizioni con le quali era stato stipulato dal cedente. A nulla rileva la circostanza per cui l'azienda oggetto di trasferimento sia di proprietà di un'impresa che si trovi in una condizione di crisi aziendale o si trovi sottoposta ad amministrazione straordinaria.

Il dipendente di un'azienda di panificazione, a seguito del trasferimento d'azienda per concordato e in deroga alle previsioni contenute all'art. 2112 del c.c. per effetto di un accordo sindacale, veniva licenziato dalla società in crisi per essere assunto nella nuova società cessionaria. Nel momento in cui si rivolgeva all'INPS al fine di vedersi riconosciuta la quota di TFR maturata, l'istituto previdenziale negava la liquidazione per violazione delle disposizioni in materia di trasferimento d'azienda, secondo le quali il rapporto di lavoro non avrebbe dovuto interrompersi per effetto della cessione. Avverso tale rinuncia agiva il dipendente, ottenendo il diritto a ricevere il proprio TFR solo in secondo grado quando i giudici, in riforma della sentenza del tribunale, riconoscevano la validità dell'accordo sindacale ex art. 47 della L. 428/1990 derogativo dell'art. 2112 del codice civile che consentiva la risoluzione del rapporto di lavoro in essere con la società cedente in concordato preventivo.

Contro tale decisione, ricorreva per Cassazione l'INPS, con un solo motivo di ricorso. In particolare, deduceva la violazione dell'art. 47, comma 5°, della legge n. 428 del 1990 con riferimento alle disposizioni di trasferimento d'azienda in quanto, secondo l'istituto, la conclusione dell'accordo sindacale e l'omologazione del concordato, concretano due condizioni che devono congiuntamente sussistere al momento in cui diviene operativo il trasferimento dal cedente al cessionario, poiché al momento di efficacia del trasferimento devono, necessariamente sussistere sia l'accordo, sia uno degli eventi previsti dalla norma per poter effettivamente escludere l'operatività dell'art. 2112. Nel caso di specie, invece, sia la stipula del contratto di affitto di azienda (11 ottobre 2010), sia l'efficacia dello stesso (13 ottobre 2010) si realizzavano prima della dichiarazione dello stato di crisi (2 novembre 2010) e della omologazione del concordato preventivo (20 ottobre 2011). Per tali motivi, secondo le disposizioni dell'art. 47, della legge n. 428 del 1990, l'accordo sindacale non avrebbe in alcun modo potuto derogare al disposto dell'art. 2112 del codice civile, comportando la prosecuzione del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità con la società cessionaria, con l'ulteriore conseguenza per cui, non essendo mai cessato il rapporto di lavoro, il dipendente non avrebbe potuto conseguire il diritto a percepire il TFR.

Secondo gli Ermellini il motivo era meritevole di accoglimento. Il citato art. 47, nella formulazione originaria, prevedeva espressamente, che «nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende: a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività», e disponeva, al successivo comma 5, che «qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore».

Nel caso di specie, pertanto, essendo stato disposto prima il trasferimento d'azienda e poi l'omologazione del concordato preventivo, doveva trovare applicazione l'art. 2112 del codice civile. Per tale motivo, la Suprema Corte accoglieva il ricorso e cassava la sentenza impugnata affinché la corte territorialmente competente provveda a decidere le sorti della controversia in conformità ai principi forniti.

IL QUESITO DEL MESE

COLLABORATORI A PARTITA IVA



Richiesta:

I Collaboratori a Partita IVA, per i quali non viene emesso alcun cedolino paga in quanto che loro emettono direttamente fattura all'azienda, che provvede a liquidarli tramite contabilità, vanno inseriti nel Libro Unico del Lavoro?



Risposta:

Gli unici lavoratori autonomi che devono essere esposti sul LUL sono gli associati in partecipazione con apporto lavorativo (anche se misto, capitale e lavoro), sebbene trattasi di una situazione residuale, dovuta all'abolizione di tale categoria nel 2015 ad opera del decreto Legislativo 22/2015.

Ma poiché la norma ha abolito la sola stipula di nuovi contratti dal 25 giugno 2015, potrebbero ancora esserci contratti stipulati "prima" ma non ancora terminati.

Pertanto se il lavoro autonomo rientra nella casistica dell'associato in partecipazione va esposto nel LUL, mentre in caso contrario non va esposto.

HRM Law è la linea di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico, realizzata attraverso una partnership strutturata con lo Studio Corinaldesi, una delle maggiori realtà di riferimento nel settore della Consulenza del Lavoro, che comprende:

- **Newsletter settimanale** sulle novità normative afferenti il mondo del lavoro;
- **News Flash**, una notifica immediata via email nel caso di emanazione di una norma di particolare rilevanza che comporti un risvolto sugli adempimenti correnti, salvo poi riprendere la notizia, con l'eventuale pertinente approfondimento, sulla newsletter successiva;
- **Assistenza telefonica** nell'interpretazione normativa attraverso apposito numero;
- **Parere sintetico**, fornito entro 24 ore lavorative, su un vostro dubbio o quesito, completo delle pertinenti citazioni della normativa, prassi e/o giurisprudenza, per soddisfare in via prioritaria esigenze informative di natura operativa;
- **Parere articolato**, fornito entro 5 giorni lavorativi, che permetta un riscontro informativo completo e dettagliato degli argomenti trattati. Il documento sarà corredato con gli approfondimenti della normativa e della giurisprudenza, per una risposta efficace sia per la risoluzione di attività operative, sia per la risoluzione di problematiche di natura teorico – dottrinale;
- **Corsi On Demand** su tematiche da voi scelte con prenotazione di un consulente specializzato che verrà in azienda;
- **Altre tipologie di consulenze** come Audit o studi approfonditi su tematiche specificatamente richieste.

Il team di specialisti dello Studio Corinaldesi è, inoltre, in grado di supportare le vostre aziende in tema di Consulenza Tributaria, Societaria e Commerciale.

Per avere maggiori informazioni sull'offerta di servizi di Data Management in ambito giuslavoristico e le relative condizioni economiche, particolarmente vantaggiose, scrivete al seguente indirizzo di posta elettronica:

info@datamanagement.it.