

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 28_2022 DEL 12 LUGLIO 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 maggio 2022	2
SCADENZARIO MESE DI LUGLIO 2022	3
16 LUGLIO: VERSAMENTI UNIFICATI*	3
20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVINDAI	3
31 LUGLIO: LIBRO UNICO DEL LAVORO**	4
31 LUGLIO: DENUNCIA UNIEMENS**	4
SCADENZARIO AGOSTO 2022	5
16 AGOSTO: VERSAMENTI UNIFICATI*	5
16 AGOSTO: VERSAMENTO TERZA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL*	5
31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI	5
31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
31 AGOSTO: DENUNCIA UNIEMENS	6
FESTIVITÀ	7
LUGLIO 2022	7
AGOSTO 2022.....	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
DECRETO FLUSSI 2022, MISURE PIU' SNELLE PER L'INGRESSO DI LAVORATORI STRANIERI	8
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI SICUREZZA DELLE AZIENDE (VPS): PRONTO IL NUOVO APPLICATIVO	9
PARITA' DI GENERE NELLE IMPRESE: VIA ALLE CERTIFICAZIONI	11
FOCUS	13
CASSAZIONE, IL RECESSO DAL CONTRATTO AZIENDALE DETERMINA LA PERDITA DEI BENEFICI	13
IL QUESITO DEL MESE	15
CODICE CONTRATTO	15
NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA	16
PENSIONI A RESIDENTI ALL'ESTERO, QUANDO SONO IMPONIBILI IN ITALIA	16

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 maggio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 maggio 2022 al 14 giugno 2022, è pari a 3,732345.

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	2,987994
aprile 2022	Martedì 17 maggio	2,971751
maggio 2022	Giovedì 16 giugno	3,732345
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 MESE DI LUGLIO 2022

16 LUGLIO: 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:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) 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;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione delle addizionali regionali e comunali, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) le ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito;

I 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:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

20 LUGLIO: CONTRIBUTI PREVIDAI

Scade il 20 luglio il versamento al Fondo Previdai. La data del 20 luglio 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.

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

31 LUGLIO: 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 LUGLIO: 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 dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

**Termine posticipato a lunedì 1° agosto in quanto cadente di domenica

SCADENZARIO AGOSTO 2022

16 AGOSTO: 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:

- a) ritenute alla fonte sui redditi di lavoro dipendente ed assimilati trattenute dai sostituti d'imposta nel mese precedente;
- b) contributi previdenziali ed assistenziali dovuti all'Inps dai datori di lavoro per il periodo di paga scaduto il mese precedente;
- c) 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;
- d) contributi dovuti dalle imprese dello spettacolo alla Gestione ex Enpals;
- e) addizionale regionale e comunale Irpef per le cessazioni del mese precedente;
- f) rateizzazione dell'addizionale regionale e comunale, trattenuta mensilmente sul cedolino, relativa al conguaglio anno precedente;
- g) importi sottoposti a regime di detassazione;
- h) ritenute fiscali sospese a causa del sisma che ha colpito le Regioni Lazio, Marche, Umbria e Abruzzo nel 2016 e 2017 se versate su accettazione del sostituto d'imposta per conto del sostituito.

I 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:

- a) Istituto di credito convenzionato a mezzo delega irrevocabile;

oppure alternativamente con uno dei seguenti canali:

- b) Uffici postali abilitati;
- c) Concessionario della riscossione.

16 AGOSTO: VERSAMENTO TERZA RATA AUTOLIQUIDAZIONE INAIL*

Per coloro che usufruiscono del pagamento rateale dell'Autoliquidazione INAIL 2021/2022, relativamente alla terza rata, il coefficiente di interesse ai fini del calcolo è pari a 0,000049589.

31 AGOSTO: CONTRIBUTI FASI

Le aziende industriali devono versare al Fasi mediante bollettino bancario o domiciliazione bancaria, i contributi per i dirigenti in servizio relativi al 3° trimestre 2022.

*Per effetto della c.d. proroga di Ferragosto gli adempimenti fiscali ed i versamenti da effettuare con il modello F24 in scadenza dal 1° al 20 agosto possono essere eseguiti fino al 22 agosto senza maggiorazioni.

31 AGOSTO: LIBRO UNICO DEL LAVORO

I datori di lavoro, i committenti e i soggetti intermediari tenentari 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 AGOSTO: 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 dei dati relativi alla contribuzione del mese precedente.

FESTIVITÀ

LUGLIO 2022

Per il mese di Luglio non sono previste festività.

AGOSTO 2022

15 agosto: Ferragosto (o Assunzione di Maria) - 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

DECRETO FLUSSI 2022, MISURE PIU' SNELLE PER L'INGRESSO DI LAVORATORI STRANIERI

Nella Gazzetta Ufficiale n. 143 del 21 giugno 2022 è stato pubblicato il decreto-legge n. 73, recante "Misure urgenti in materia di semplificazioni fiscali e di rilascio del nulla osta al lavoro, Tesoreria dello Stato e ulteriori disposizioni finanziarie e sociali", nel quale sono stati introdotti percorsi di semplificazione per l'ingresso in Italia di personale extracomunitario per motivi di lavoro mediante il coinvolgimento dei professionisti di cui all'art. 1 della L. n. 12/1979 e delle organizzazioni datoriali nella verifica dei presupposti richiesti dal D.lgs. n. 286/1998 e dal D.P.R. n. 394/1999.

In particolare, l'articolo 44 del citato decreto-legge, al fine di semplificare gli ingressi in Italia di lavoratori extra UE previsti annualmente da appositi decreti (decreti flussi), modifica la procedura di verifica per il 2021 e il 2022 circa l'osservanza dei presupposti contrattuali richiesti dalla normativa vigente ai fini dell'assunzione di lavoratori stranieri, affidando tale verifica, qualora non sia già stata effettuata per il 2021, in via esclusiva ai professionisti del lavoro e alle organizzazioni datoriali, in luogo dell'Ispettorato nazionale del lavoro, al quale viene comunque riconosciuta la possibilità di effettuare controlli a campione sul rispetto dei requisiti e delle procedure previste.

Gli stranieri che risultino presenti in Italia al 1° maggio 2022 potranno essere subito assunti una volta ricevuto il nulla osta dal datore di lavoro che ne abbia fatto richiesta, senza dover attendere il visto d'ingresso, nel rispetto però dei limiti quantitativi previsti dal decreto Flussi 2021. I controlli e le verifiche per il nulla osta potranno essere effettuati anche dopo l'inizio dell'attività lavorativa, e l'esito negativo della verifica comporterà la risoluzione del rapporto di lavoro.

La Direzione Centrale per la Tutela, la Vigilanza e la Sicurezza del lavoro dell'Ispettorato del lavoro ha emanato la nota n. 3820 del 23 giugno 2022, con la quale ha fornito alcuni chiarimenti, ai propri funzionari, relativamente a quanto previsto sul tema dal cosiddetto Decreto Semplificazioni. L'Istituto spiega che la semplificazione e, quindi, la necessità per il datore di lavoro di dotarsi dell'asseverazione non interessa le domande dell'annualità 2021 per le quali l'Ispettorato abbia già condotto le verifiche. Per quelle, invece, non definite rientranti nel limite delle quote stabilite dal decreto flussi 2021 il rilascio del nulla osta al lavoro non sarà più subordinato al parere preventivo dell'Ispettorato.

L'asseverazione non è comunque richiesta con riferimento alle istanze presentate dalle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che hanno sottoscritto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali un apposito protocollo di intesa con il quale si impegnano a garantire il rispetto, da parte dei propri associati, di determinati requisiti, quali: capacità patrimoniale, equilibrio economico-finanziario, fatturato, numero dei dipendenti.

Il documento aggiunge, infine, che resta ferma la possibilità da parte degli Ispettorati del lavoro, in collaborazione con l'Agenzia delle entrate, di svolgere controlli a campione sul rispetto dei requisiti, anche con riferimento alla procedura semplificata prevista per le organizzazioni dei datori di lavoro.

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI SICUREZZA DELLE AZIENDE (VPS): PRONTO IL NUOVO APPLICATIVO

Il Ministero del Lavoro, in collaborazione con il Ministero della Salute ed altri enti, quali il MISE e l'INAIL, d'intesa con le parti sociali, hanno condiviso di recente un nuovo Protocollo di aggiornamento delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/COVID-19 negli ambienti di lavoro. Tale protocollo aggiorna e rinnova tutti i precedenti accordi in materia.

Il nuovo protocollo tiene conto delle misure di contrasto e di contenimento della diffusione del Covid 19 negli ambienti di lavoro già contenute nei Protocolli condivisi sottoscritti successivamente alla dichiarazione dello stato di emergenza (ossia quelli del 14 marzo, del 24 aprile 2020 e del 6 aprile 2021) e aggiorna tali misure, tenuto conto dei vari provvedimenti adottati dal governo, dal ministero della Salute nonché della legislazione vigente.

Si tratta, tuttavia, di un protocollo più snello rispetto ai precedenti e contiene una serie di misure di prevenzione che tengono conto dell'evoluzione della situazione pandemica: è una semplificazione importante del quadro di regole sebbene non un vero e proprio "liberi tutti".

Le misure di prevenzione riguardano nello specifico vari ambiti: le modalità di ingresso nei luoghi di lavoro, la gestione degli appalti, la pulizia e la sanificazione dei locali e il ricambio dell'aria, le precauzioni igieniche personali, la gestione dell'entrata e dell'uscita dei dipendenti, la gestione di una persona sintomatica in azienda, la sorveglianza sanitaria, la protezione rafforzata dei lavoratori fragili ed infine il lavoro agile.

Sempre in materia di sicurezza, viene quindi attivato, da parte dell'INAIL, il nuovo strumento di autovalutazione delle prestazioni aziendali di salute e sicurezza sul lavoro. Con il comunicato del 28 giugno 2022 pubblicato sul proprio portale istituzionale, l'INAIL ne ha ufficializzato l'attivazione.

Tale strumento, in particolare, consente di effettuare in autonomia e in forma anonima un primo riscontro sul rispetto alle prescrizioni di legge: si tratta dunque di un'autovalutazione delle proprie politiche prevenzionali, anche mediante un confronto con le aziende analoghe.

L'applicativo è rivolto a datori di lavoro, responsabili del servizio di prevenzione e di protezione, consulenti in tema di salute e sicurezza sul lavoro e fornisce alle organizzazioni, soprattutto micro e piccole, uno strumento semplice per effettuare nel dettaglio:

- un primo riscontro sul rispetto alle prescrizioni di legge;
- una autovalutazione delle proprie politiche prevenzionali tracciandone le evoluzioni nel tempo;
- un confronto delle proprie prestazioni di sicurezza con quelle di aziende analoghe.

Il VPS consente di avere indicazioni sui riferimenti normativi, tecnici e organizzativi per gestire le eventuali criticità riscontrate con collegamenti alle pertinenti sezioni dell'area "Conoscere il rischio" del portale Inail.

L'applicativo non ha pretese di esaustività rispetto a processi produttivi, tipologia di organizzazioni e di rischio e non sostituisce la valutazione di tutti i rischi a carico del datore di lavoro, con i relativi adempimenti, ai sensi del D. Lgs. 81/08.

Oltre a rappresentare un valido supporto per l'autovalutazione (consentendo, come già ampiamente esposto, ai datori di lavoro un primo monitoraggio in autonomia dell'adesione alle prescrizioni di legge), lo

scopo è altresì permettere a questi ultimi di correggere eventuali inadempienze. Peraltro, il servizio reso dall'Inail è senza costi e di semplice consultazione, così da escludere anche l'intervento di terzi.

PARITA' DI GENERE NELLE IMPRESE: VIA ALLE CERTIFICAZIONI

Con la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022 del decreto 29 aprile 2022, la Presidenza del Consiglio dei Ministri per le pari opportunità ha deliberato i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

Tale risultato poggia le basi sulla «Strategia nazionale 2021-2026» finalizzata al rafforzamento della governance a presidio delle politiche per la parità di genere presentata lo scorso 5 agosto 2021 al Consiglio dei ministri, ed il progetto del PNRR avente come obiettivo la definizione di un sistema nazionale di certificazione che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere. Tale progetto, in particolare, ai sensi dell'articolo 47 del DL 77/2021 prevede l'emanazione di un DPCM attuativo sulla certificazione della parità di genere del quale le aziende potevano decidere di dotarsi per ottenere vantaggi e agevolazioni nonché un decreto sul prospetto biennale riepilogativo della situazione aziendale obbligatorio dal 2022 per le aziende sopra i 50 dipendenti (ridotto ad una semplice relazione per le aziende con almeno 15 dipendenti).

Il decreto pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 1° luglio 2022 ha stabilito che per ottenere la suddetta certificazione dovrà essere adottata la prassi UNI PDR 125 2022 pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni». Il rilascio della certificazione sarà effettuato dagli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 a seguito del controllo e della verifica dei requisiti esercitati dalle rappresentanze sindacali aziendali e dalle consigliere e consiglieri territoriali e regionali.

Il documento UNI PDR 125 2022 elenca gli indicatori di performance minimi utili alla misurazione delle azioni intraprese dall'azienda, ai quali sono attribuiti punteggi con valori calibrati ad altri aspetti come la dimensione ed il contesto aziendale e tale votazione non dovrà essere inferiore a 60 per ottenere la certificazione. Gli ambiti sottoposti a valutazione riguarderanno:

- i processi di selezione e organizzazione del personale;
- l'equità delle retribuzioni;
- la possibilità di crescita di carriera;
- la tutela della genitorialità e del lavoro di cura.

L'articolo 2 del decreto prevede che il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese debba avvenire da parte degli organismi di valutazione accreditati nel rispetto della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.

Infine, l'articolo 3 ha statuito che, per garantire alle rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e i consiglieri territoriali e regionali di parità la possibilità di esercitare il controllo dei sopracitati requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione, il datore di lavoro debba fornire un'informativa annuale, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno.

Qualora le rappresentanze sindacali aziendali e i consiglieri territoriali e regionali di parità riscontrassero delle anomalie o delle criticità nei dati risultanti dal rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che l'ha rilasciata.

L'impresa avrà tempo 120 giorni per la rimozione delle stesse.

FOCUS

CASSAZIONE, IL RECESSO DAL CONTRATTO AZIENDALE DETERMINA LA PERDITA DEI BENEFICI

Con la sentenza n. 14961 dello scorso 11 maggio 2022 la Suprema Corte di Cassazione ha statuito che, qualora una delle parti intenda recedere da un contratto aziendale che non abbia un predeterminato termine di efficacia, gli effetti del contratto devono interrompersi in quanto non possono vincolare per sempre i contraenti.

Una società veniva citata da alcuni dipendenti per il pagamento di emolumenti retributivi aggiuntivi, relativi al primo trimestre 2013, previsti da un accordo collettivo aziendale dal quale la società datrice aveva dichiarato di voler recedere a far data dal mese di gennaio dello stesso anno. Accolte le doglianze dei lavoratori da parte del tribunale, la Corte d'Appello ribaltava la sentenza rilevando che, contrariamente a quanto accade per i contratti collettivi, nei contratti aziendali il datore di lavoro può recedere unilateralmente ed il recesso rappresenta causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, come nel caso di specie. Veniva ulteriormente esclusa anche la violazione del principio della irriducibilità della retribuzione, ravvisabile solo per le indennità compensative di una modalità di lavoro gravosa, né era ravvisabile un comportamento discriminatorio del datore di lavoro per avere erogato emolumenti aggiuntivi solo ad alcuni lavoratori, poiché tali emolumenti erano applicati in virtù di disposizioni contenute in contratti individuali successivi all'accordo.

Avverso tale sentenza i lavoratori proponevano ricorso per Cassazione sulla base di tre motivi. Con il primo motivo deducevano la violazione e falsa applicazione dell'art. 1373 e dell'art. 2077 c.c. in ordine agli effetti sulle clausole del rapporto individuale del recesso datoriale dal contratto collettivo (nazionale o aziendale). Con il secondo motivo, invece, lamentavano la violazione e falsa applicazione dell'art. 1371 c.c. e dei principi generali in tema di corrispettività nelle prestazioni sinallagmatiche, ed esclusione di modifiche unilaterali.

Entrambi i motivi, unitariamente considerati, venivano ritenuti infondati. Secondo un consolidato indirizzo giurisprudenziale, "qualora il contratto collettivo non abbia un predeterminato termine di efficacia, non può vincolare per sempre tutte le parti contraenti, perché finirebbe in tal caso per vanificarsi la causa e la funzione sociale della contrattazione collettiva, la cui disciplina, da sempre modellata su termini temporali non eccessivamente dilatati, deve parametrarsi su una realtà socio economica in continua evoluzione, sicché a tale contrattazione viene estesa la regola, di generale applicazione nei negozi privati, secondo cui il recesso unilaterale rappresenta una causa estintiva ordinaria di qualsiasi rapporto di durata a tempo indeterminato, che risponde all'esigenza di evitare – nel rispetto dei criteri di buona fede e di correttezza nell'esecuzione del contratto – la perpetuità del vincolo obbligatorio. Ne consegue che, in caso di disdetta del contratto, i diritti dei lavoratori, derivanti dalla pregressa disciplina più favorevole, sono intangibili solo in quanto siano già entrati nel patrimonio del lavoratore quale corrispettivo di una prestazione già resa o di una fase del rapporto già esaurita, e non anche quando vengano in rilievo delle mere aspettative sorte alla stregua della precedente più favorevole regolamentazione."

Infine, con il terzo motivo i ricorrenti denunciavano la violazione e falsa applicazione dell'art. 36 Cost e 2013 c.c. in ordine alla irriducibilità della retribuzione, con riguardo a elementi retributivi già introdotti dalla

contrattazione aziendale a compenso di specifici aggravamenti della prestazione lavorativa. Anche tale censura veniva ritenuta priva di fondamento poiché, come chiaramente affermato da precedenti sentenze (n. 27138 del 04/12/2013 e la n. 944 del 20/01/2021) il criterio della corrispettività, che tenga in conto il parametro di cui all'art. 36 della Costituzione, non può mai avere riguardo a componenti aggiuntive della retribuzione erogate per compensare modalità specifiche della prestazione, ma può fare limitato riferimento ai soli titoli previsti dal CCNL che integrano il concetto di giusta retribuzione, costituita dai minimi retributivi stabiliti per ciascuna qualifica dalla contrattazione collettiva.

Pertanto, ritenuti infondati tutti i motivi, la suprema corte rigettava il ricorso confermando l'estinzione di tutti gli effetti del contratto aziendale al momento del recesso datoriale.

IL QUESITO DEL MESE

CODICE CONTRATTO



Richiesta:

In merito al codice contratto CNEL che deve essere inserito nelle denunce Uniemens a partire dalla competenza del mese di febbraio 2022, abbiamo un dubbio circa il codice da inserire per un contratto che in precedenza non era presente nel foglio "Mappatura Contratti INPS_CNEL", mentre risulta presente nell'elenco dei codici contratto foglio "Elenco contratti CNEL".

Per questo motivo lo abbiamo inserito in denuncia Uniemens con il codice CDIV così come inserivamo il codice CD con le vecchie regole.

È corretta tale impostazione o va comunque inserito il codice risultante nel foglio "Elenco contratti CNEL"?



Risposta:

Se non si trova la corrispondenza nella mappatura significa che INPS non aveva codificato tale contratto.

Se già esiste il codice CNEL non si può utilizzare CDIV che identifica proprio i casi di non codifica da parte del CNEL ma si dovrà utilizzare il codice presente nel foglio "Elenco contratti CNEL".

NOVITA' IN MATERIA PENSIONISTICA

PENSIONI A RESIDENTI ALL'ESTERO, QUANDO SONO IMPONIBILI IN ITALIA

Lo scorso 6 giugno 2022, l'Agenzia delle entrate è intervenuta in materia di tassazione dei trattamenti di pensione corrisposti a soggetti residenti all'estero. Con il principio di diritto n. 2/2022 il Fisco ha specificato che le pensioni erogate a soggetti residenti fiscalmente in Francia sono imponibili in Italia solo se rientrano nell'elenco delle prestazioni pensionistiche comprese nei regimi di sicurezza sociale previsti dalle legislazioni nazionali francese e italiana. Di seguito si riporta il testo integrale del documento.

L'articolo 49, comma 2, lettera a), del Testo unico delle imposte sui redditi approvato con d.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (Tuir), stabilisce che costituiscono redditi di lavoro dipendente e sono, quindi, imponibili ai fini Irpef, «le pensioni di ogni genere e gli assegni ad esse equiparate».

Ai fini dell'applicazione dell'Irpef nei confronti dei soggetti non residenti, ai sensi dell'articolo 23, comma 2, lettera a), del Tuir, le pensioni e gli assegni ad esse assimilabili si considerano prodotti nel territorio dello Stato «se corrisposti dallo Stato, da soggetti residenti nel territorio dello Stato o da stabili organizzazioni nel territorio stesso di soggetti non residenti».

In base all'ordinamento tributario domestico, pertanto, le pensioni sono attratte a tassazione in Italia per il solo fatto di essere erogate dallo Stato, da soggetti residenti nel territorio dello Stato o da stabili organizzazioni nel territorio stesso di soggetti non residenti.

La normativa interna deve, tuttavia, essere coordinata con le disposizioni internazionali contenute nei Trattati. In particolare, nel caso di pensionati residenti in Francia, occorre fare riferimento all'articolo 18, della Convenzione per evitare le doppie imposizioni tra l'Italia e la Francia, firmata a Venezia il 5 ottobre 1989 e ratificata con legge 7 gennaio 1992, n. 20, secondo cui:

- «fatte salve le disposizioni del paragrafo 2 dell'articolo 19, le pensioni e le altre remunerazioni analoghe, pagate ad un residente di uno Stato in relazione ad un cessato impiego, sono imponibili soltanto in questo Stato» (paragrafo 1);

- «nonostante le disposizioni del paragrafo 1, le pensioni ed altre somme pagate in applicazione della legislazione sulla sicurezza sociale di uno Stato, sono imponibili in detto Stato» (paragrafo 2).

La norma convenzionale stabilisce, in sostanza, che le pensioni pagate in relazione ad un impiego privato sono imponibili soltanto nello Stato di residenza del percettore, fatta eccezione per le pensioni e le altre somme pagate in applicazione della legislazione sulla sicurezza sociale di uno Stato, le quali sono imponibili in detto Stato.

Con riferimento all'applicazione della normativa convenzionale in questione, si fa presente che con l'Accordo Amichevole tra le Amministrazioni finanziarie italiana e francese, intervenuto al termine della Procedura prevista dall'articolo 26 della Convenzione e formalizzato con uno scambio di lettere tra Francia e Italia nel

dicembre 2000, è stata definita l'interpretazione da dare all'espressione «sicurezza sociale», di cui al paragrafo 2 dell'articolo 18 ed è stato concordato, sulla base di una ricognizione effettuata, sia da parte italiana che da parte francese, un elenco di prestazioni pensionistiche da considerarsi ricomprese nei regimi di sicurezza sociale previsti dalle rispettive legislazioni nazionali.

Pertanto, qualora le pensioni erogate rientrino nella suddetta elencazione, le stesse saranno imponibili in Italia ai fini Irpef ai sensi del combinato disposto degli articoli 23, comma 2, lettera a), e 49, comma 2, lettera a), del Tuir.

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.