

DATA MANAGEMENT

ZUCCHETTI

NEWSLETTER

HRMILAW MONITOR

NOTIZIE NORMATIVE, PREVIDENZIALI E FISCALI

NEWSLETTER IN MATERIA DI LAVORO NR. 35_2022 DEL 13 SETTEMBRE 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 luglio 2022	2
SCADENZARIO SETTEMBRE 2022	3
16 SETTEMBRE: VERSAMENTI UNIFICATI.....	3
30 SETTEMBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	3
30 SETTEMBRE: DENUNCIA UNIEMENS	3
30 SETTEMBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA' 	4
SCADENZARIO OTTOBRE 2022	5
16 OTTOBRE: VERSAMENTI UNIFICATI*	5
16 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI CONTRIBUTI LAVORO DIPENDENTE*	5
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVIDAI	6
20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA	6
31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022	6
31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO	6
31 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS	6
FESTIVITÀ	7
SETTEMBRE 2022	7
OTTOBRE 2022	7
NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO	8
I PREMI DI RISULTATO PARAMETRATI ALLE PRESENZE SONO DISCRIMINATORI PER I FRUITORI DI 104	8
FLUSSI: FIRMATO IL PROTOCOLLO CON LE ORGANIZZAZIONI DATORIALI PER LA SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE	10
INDENNITA' LAVORATORI FRAGILI: ISTITUITO LO SPORTELLO PER LA RICHIESTA	12
FOCUS	14
CASSAZIONE, IN CASO DI FRUIZIONE DELLA MATERNITA' ALLA DIPENDENTE SPETTA L'INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLE FERIE	14
IL QUESITO DEL MESE	16
REGIME IMPATRIATI	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 luglio 2022

Il coefficiente di rivalutazione del TFR, per le quote accantonate dal 15 luglio 2022 al 14 agosto 2022, è pari a 5,182910.

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	4,775423
luglio 2022	Mercoledì 10 agosto	5,182910
agosto 2022	Venerdì 16 settembre	
settembre 2022	Lunedì 17 ottobre	
ottobre 2022	Mercoledì 16 novembre	
novembre 2022	Venerdì 16 dicembre	

SCADENZARIO SETTEMBRE 2022

16 SETTEMBRE: 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.

30 SETTEMBRE: 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 SETTEMBRE: 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.

30 SETTEMBRE: RAPPORTO BIENNALE SULLE PARI OPPORTUNITA'



Entro questa data le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti dovranno inviare, tramite un apposito applicativo presente sul sito del Ministero del Lavoro, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile riferito al biennio 2020/2021.

SCADENZARIO OTTOBRE 2022

16 OTTOBRE: 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 OTTOBRE: INPGI DENUNCIA E VERSAMENTI 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.

*Termine posticipato a lunedì 17 in quanto cadente di domenica

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI PREVINDAI

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

20 OTTOBRE: CONTRIBUTI FONDO COMETA

Entro questa data va effettuato il versamento della contribuzione al fondo Cometa, riferita al trimestre precedente.

Qualche giorno prima del versamento va girata al fondo la distinta (10 ottobre se cartacea- trattasi di spedizione mediante raccomandata A/R, 5 giorni prima della data in cui viene effettuato il bonifico in tutti gli altri casi), al fine dell'abbinamento dei contributi.

31 OTTOBRE: MODELLO 770/2022

Termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d'imposta Mod. 770/2022 mediante invio telematico direttamente o tramite gli intermediari abilitati.

31 OTTOBRE: LIBRO UNICO DEL LAVORO

Idatori 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 OTTOBRE: DENUNCIA UNIEMENS

Idatori 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

SETTEMBRE 2022

Per il mese di Settembre non sono previste festività.

OTTOBRE 2022

Per il mese di Ottobre non sono previste festività.

NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO

I PREMI DI RISULTATO PARAMETRATI ALLE PRESENZE SONO DISCRIMINATORI PER I FRUITORI DI 104

Con la sentenza del 13 aprile 2022, la Corte di Appello di Torino si è espressa in materia di legittimità dei premi di risultato parametrati in base alle presenze dei lavoratori, i quali si presterebbero a generare situazioni discriminatorie nei confronti di lavoratori che a causa di particolari condizioni psico-fisiche usufruiscono dei permessi ex legge 104/92.

La dipendente di una società affetta da disabilità, citava in giudizio la parte datrice al fine di far accertare la natura discriminatoria del comportamento della società consistente nel mancato computo delle assenze dovute a causa della propria disabilità (ai sensi dell'art. 33 della legge 104/1992), nella determinazione del premio di risultato. Tale premio, infatti, sulla base di diversi accordi aziendali, veniva parametrato al tasso di presenza dei lavoratori, senza considerare le assenze per malattia o per permessi 104. La dipendente, pertanto, agiva giudizialmente richiedendo che tali assenze venissero considerate al pari dell'effettiva presenza in servizio o, in subordine, la declaratoria di nullità/illegittimità o anche l'annullamento degli articoli dell'accordo aziendale che disciplinano il computo del premio di risultato. I giudici del tribunale, tuttavia, rigettavano le doglianze della dipendente in quanto, esaminato il quadro normativo che regola la materia (in particolare la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, la Direttiva 2000/78, nonché il D.lgs attuativo n. 216/03), alla luce dell'interpretazione datane dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia (sentenza Coleman-C-303/06) e della Corte di Cassazione, avevano motivato la decisione riscontrando come non sussistesse una discriminazione diretta basata sulla disabilità, poiché i dipendenti che non hanno prestato servizio in giornate coincidenti con la fruizione dei permessi ex lege n. 104/92 (per la propria disabilità o per l'assistenza ad un familiare disabile), venivano considerati al pari dei colleghi assenti per altra causa, con la sola esclusione delle assenze per donazione di sangue e per permessi sindacali.

Avverso la sentenza, ricorreva in appello la dipendente, sostenendo la tesi per cui tale criterio di computo del premio era idoneo a creare una disparità di trattamento. In sede di appello i giudici hanno ritenuto fondate le contestazioni della ricorrente. Secondo il nostro ordinamento, si configura una discriminazione diretta quando, per uno dei motivi citati dalla norma, una persona è trattata in modo meno favorevole di quanto sia stata o sarebbe trattata una persona in una situazione analoga. La condotta di discriminazione indiretta ricorre invece quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, mettono una persona appartenente ad una delle categorie protette in una posizione di svantaggio rispetto ad altre persone, a meno che:

- la disposizione, il criterio o la prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il loro conseguimento siano appropriati e necessari;
- nel caso di persone portatrici di un particolare handicap, il datore di lavoro o qualsiasi persona o organizzazione a cui si applica la Direttiva sia obbligato dalla legislazione nazionale ad adottare misure adeguate, conformemente ai principi di cui all'articolo 5, per ovviare agli svantaggi provocati dalla disposizione, criterio o prassi.

Il trattamento meno favorevole del lavoratore abile, rispetto ad altro lavoratore in situazione analoga, per motivi connessi alla disabilità personale o del familiare, costituisce all'evidenza un vulnus alla tutela garantita alla disabilità. Pertanto, se è pacifico che il premio di risultato costituisca un trattamento economico aggiuntivo, finalizzato a contrastare e disincentivare l'assenteismo, occorre verificare, al fine di stabilire la sussistenza di una fattispecie di discriminazione diretta, se il criterio di determinazione del premio possa risultare imprescindibilmente legato alla disabilità, dando luogo ad un trattamento sfavorevole fondato sulla disabilità. Nel caso di specie, la risposta non poteva che essere positiva atteso che la mancata equiparazione dell'assenza alla presenza in servizio per i lavoratori che fruiscono dei permessi ex L.104/1992 opera, indubitabilmente, in funzione della disabilità (indefettibile presupposto di tali permessi), così realizzando una forma di discriminazione diretta, in quanto fondata sulla disabilità.

Per tali motivi, la Corte accoglieva il ricorso in appello e condannava la società datrice alla refusione delle spese di entrambi i gradi di giudizio.

FLUSSI: FIRMATO IL PROTOCOLLO CON LE ORGANIZZAZIONI DATORIALI PER LA SEMPLIFICAZIONE DELLE PROCEDURE

Lo scorso 3 agosto 2022, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha sottoscritto con alcune tra le Organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, il Protocollo di intesa previsto dall'art. 44 del D.L. 73/2022 convertito con Legge 122 del 4 agosto 2022 (Decreto Semplificazioni).

Tale protocollo, unitamente alle Circolari recentemente pubblicate dal Ministero dell'Interno e dall'Ispettorato Nazionale del lavoro, si inserisce nel quadro di attuazione delle procedure semplificate relative all'ingresso in Italia di personale non comunitario per motivi di lavoro subordinato, in relazione al numero degli ingressi previsti dal Decreto flussi adottato per il 2021 e da adottarsi per il 2022.

Entrando nel dettaglio, dunque, occorre dapprima precisare che, in relazione agli ingressi previsti per le annualità 2021 e 2022 e secondo le previsioni del decreto semplificazioni, l'asseverazione necessaria al nulla osta per il lavoro subordinato di personale extra Ue, che in precedenza era di competenza degli Ispettorati del Lavoro, viene ora demandata esclusivamente ai professionisti (consulenti del lavoro, avvocati e commercialisti) nonché alle organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Le verifiche di congruità tengono anche conto della capacità patrimoniale, del fatturato, del numero dei dipendenti e del tipo di attività svolta dall'impresa. In caso di esito positivo delle verifiche viene rilasciata apposita asseverazione che il datore di lavoro produce unitamente alla richiesta di assunzione dello straniero. In genere, per le domande già proposte per il 2021, l'asseverazione è presentata dal datore già in sede di sottoscrizione del contratto di soggiorno.

Ma è proprio qui che si inserisce il Protocollo del 3 agosto 2022 che dà, quindi, attuazione alla suddetta disposizione. Nello specifico, attraverso il documento in esame, ai fini della concessione del nulla osta al lavoro subordinato relativo a cittadini non comunitari, le associazioni firmatarie del Protocollo si impegnano a garantire da parte dei propri associati il rispetto dei requisiti dell'osservanza delle prescrizioni dei contratti collettivi nazionali, nonché la congruità delle richieste di forza lavoro presentate nell'ambito del decreto flussi rispetto alla propria capacità economica. In concreto, le organizzazioni dovranno acquisire, da parte del datore di lavoro associato, una dichiarazione che attesti il possesso dei requisiti e, come indicato nella circolare n. 3/2022 dell'INL, la documentazione comprovante, che andrà conservata per un periodo di cinque anni. Ad ogni modo, resta ferma la possibilità per l'Ispettorato del Lavoro e l'Agenzia delle Entrate, di effettuare controlli a campione sul rispetto dei requisiti previsti e delle procedure.

Per tali motivi, usufruendo del canale riservato alle organizzazioni datoriali, il datore di lavoro è esonerato dalla presentazione dell'asseverazione all'atto della richiesta di assunzione del lavoratore straniero o in fase di sottoscrizione del contratto di soggiorno per le domande già proposte per l'annualità 2021.

Inoltre, sempre in caso di sottoscrizione del Protocollo, il nulla osta al lavoro per gli stranieri è sostituito da una comunicazione da parte del datore di lavoro della proposta di contratto di soggiorno per lavoro subordinato: tali comunicazioni, in luogo delle richieste di nulla osta, potranno valere invece a partire dalle procedure del prossimo decreto flussi 2022.

Il Protocollo, finora sottoscritto avrà la durata di due anni ed è rinnovabile. L'adesione è aperta anche ad altre Organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, che potranno inviare apposita richiesta all'indirizzo DGImmigrazioneDiv3@lavoro.gov.it, a seguito della quale si riceveranno le indicazioni per la successiva sottoscrizione.

INDENNITA' LAVORATORI FRAGILI: ISTITUITO LO SPORTELLO PER LA RICHIESTA

Con l'articolo 1, comma 969, della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 il Governo ha stanziato un'indennità una tantum per l'anno di imposta 2022, pari a 1.000 euro, per i lavoratori dipendenti del settore privato aventi diritto all'assicurazione economica di malattia presso l'INPS. Il messaggio INPS n. 3106 pubblicato lo scorso 8 agosto 2022 fornisce le istruzioni per poter richiedere ed accedere all'indennità.

Il bonus sarà erogato dall'INPS previa domanda allo sportello telematico disponendo dell'autocertificazione del possesso dei requisiti. L'agevolazione non concorrerà alla formazione del reddito ai sensi del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e non sarà riconosciuta per essa accredito di contribuzione figurativa.

Per poter richiedere l'indennità il lavoratore deve aver presentato, nell'anno 2021, uno o più certificati di malattia ex art. 26, comma 2, del decreto-legge n. 180/2020, in qualità di lavoratore in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della Legge n. 104/92 o di certificazione rilasciata dai competenti organi medico legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita. In aggiunta a tali condizioni, il lavoratore deve aver raggiunto, sempre nel 2021, il periodo massimo indennizzabile di malattia, come disciplinato dalla specifica normativa prevista per il soggetto che presenta la domanda, e non dovrà aver reso ai sensi della circolare n. 96/2022 la prestazione lavorativa in modalità agile nei periodi per i quali ha presentato i certificati di malattia.

La domanda per il "bonus lavoratori fragili", già attiva nel portale dell'Istituto, potrà essere presentata entro e non oltre il 30 novembre 2022 esclusivamente in modalità telematica, attraverso uno dei seguenti canali:

- tramite il portale web dell'Istituto nella sezione dedicata di "Prestazioni e servizi" se si è in possesso di credenziali SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) di almeno II livello, della Carta di identità elettronica (CIE) o della Carta Nazionale dei Servizi (CNS);
- tramite il Contact center integrato, chiamando il numero verde 803.164 (gratuito da rete fissa) o il numero 06 164.164 (da rete mobile a pagamento, in base alla tariffa applicata dai diversi gestori);
- tramite gli Istituti di Patronato, utilizzando i servizi offerti dagli stessi.

All'interno del servizio bisognerà compilare la scheda informativa sulla prestazione e sugli elementi necessari per l'invio della domanda. Il sistema consentirà l'acquisizione parziale della domanda dando la possibilità all'utente di modificarla e di completarla in tempi diversi prima di confermarla definitivamente. Sarà inoltre possibile annullare o consultare le domande inviate e protocollate.

Sebbene i dati anagrafici ed i contatti personali siano già in possesso dell'Istituto, consultabili nella sezione "Anagrafica", sarà comunque possibile specificare un domicilio diverso dalla residenza per le comunicazioni della Struttura territoriale INPS competente. Bisognerà, inoltre, presentare un'autodichiarazione di possesso dei requisiti previsti dalla disciplina normativa vigente per richiedere la prestazione, nonché indicare la posizione lavorativa prevalente nel 2021.

Infine, per il pagamento, il messaggio specifica che l'accredito del bonus verrà effettuato sull'IBAN indicato dal richiedente, purché sia a lui intestato o cointestato. Nel caso di richiesta di accredito su IBAN Area SEPA (extra Italia) il beneficiario della prestazione dovrà allegare il modulo di identificazione finanziaria disponibile

sul portale web con il codice “MV70” se non già prodotto all’INPS in occasione di precedenti richieste di pagamento.

FOCUS

CASSAZIONE, IN CASO DI FRUIZIONE DELLA MATERNITA' ALLA DIPENDENTE SPETTA L'INDENNITA' SOSTITUTIVA DELLE FERIE

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con l'ordinanza n. 19330 pubblicata lo scorso 15 giugno 2022, in tema di ferie non godute ha confermato il diritto alla percezione, in caso di risoluzione del contratto di lavoro, dell'indennità sostitutiva delle ferie alla dipendente impossibilitata a fruirne a causa dall'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità.

La dipendente di una ASL, a seguito di licenziamento, citava in giudizio l'azienda datrice per il mancato pagamento dell'indennità sostitutiva delle ferie. Secondo i legali della lavoratrice, l'impossibilità di godimento delle ferie veniva determinata per causa non imputabile alla stessa, poiché nel medesimo periodo aveva usufruito della maternità. Di diverso avviso erano i giudici della Corte, i quali rilevavano che il rigetto della domanda della lavoratrice trovava fondamento nell'applicazione dell'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, convertito in legge n. 135 del 2012, norma che impedisce la monetizzazione delle ferie non godute. La Corte evidenziava come la norma limita l'ambito applicativo della monetizzazione ai casi in cui l'estinzione del rapporto abbia avuto luogo per cause conoscibili con largo anticipo o riconducibili alla volontà del lavoratore, com'è appunto accaduto nel caso di specie in cui la dipendente si è dimessa.

Avverso tale sentenza proponeva ricorso per Cassazione la dipendente, con due motivi. Con il primo motivo deduceva la violazione o falsa applicazione dell'art. 7, comma 2, della Direttiva CE del 4.11.2003 n. 88 e dell'art. 5, comma 8, del decreto legge n. 95 del 2012, per avere la Corte erroneamente negato la monetizzazione delle ferie non godute dalla ricorrente, evidenziando come la Legge del 2012 vietasse la monetizzazione in ogni caso in cui l'estinzione del rapporto sia riconducibile alla volontà del lavoratore (nella specie, alle rassegnate dimissioni), laddove la disposizione così interpretata si pone in contrasto con l'art. 7, comma 2, della Direttiva CE n. 88/2003, che assoggetta la remunerazione delle ferie non godute alla mera cessazione del rapporto di lavoro congiunta al mancato godimento delle stesse. Con il secondo motivo la ricorrente lamentava la violazione e falsa applicazione del medesimo articolo 5, comma 8, del D.L. 95/2012, perché la Corte d'appello, pur riconoscendo che l'art. 5 consenta la monetizzazione delle ferie non godute nei casi di cessazione dal servizio nei quali l'impossibilità di fruirle non sia esclusivamente imputabile o riconducibile al dipendente, ha erroneamente ritenuto la cessazione dal servizio imputabile alla ricorrente per il solo fatto di essersi dimessa, trascurandone le motivazioni e le circostanze.

Entrambi i motivi, ritenuti fondati, venivano esaminati congiuntamente. L'art. 5, comma 8, del D.L. n. 95 del 2012, prevede che: "le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale (omissis), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi. La presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età. Eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto. La violazione della presente disposizione, oltre a comportare il recupero delle somme indebitamente erogate, è fonte di responsabilità disciplinare ed amministrativa per il dirigente responsabile."

Secondo gli Ermellini, tuttavia, nel caso di specie poteva osservarsi una sovrapposizione di due circostanze di segno opposto. Da un lato, vi è stata la fruizione da parte della lavoratrice del congedo obbligatorio per maternità, fino alla data della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero una delle ipotesi che secondo la giurisprudenza della CGUE fa sì che l'art. 7, paragrafo 1, della direttiva citata sia ostativa a disposizioni o pratiche nazionali le quali prevedano che, al momento della cessazione del rapporto di lavoro, non sia versata alcuna indennità finanziaria per ferie annuali retribuite non godute al lavoratore che non sia stato in grado di fruirle. Né può porsi in dubbio che l'astensione obbligatoria per maternità sia riconducibile a tale alveo, essendo sostanzialmente sovrapponibile, ai fini che qui interessano, ad una condizione di malattia o comunque ad una ipotesi di impossibilità di fruizione indipendente dalla volontà del prestatore. Per altro verso, è pure vero che, secondo quanto affermato dalla Corte costituzionale, la monetizzazione delle ferie, nella specie, sarebbe preclusa dalla scelta operata dal lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro con le dimissioni, come peraltro ritenuto dalla Corte di appello, ma nel caso in oggetto tale secondo principio non poteva essere applicato.

Nell'ipotesi in esame, infatti, va data rilevanza, in relazione al periodo precedente le dimissioni, all'impossibilità per il datore di concedere le ferie, ma soprattutto per la lavoratrice di fruirne, essendo in astensione obbligatoria per maternità. Questo rilievo avrebbe dovuto avere la priorità, sia sul piano del bilanciamento degli interessi che su quello cronologico, rispetto alla scelta della lavoratrice di dimettersi. In estrema sintesi, la dipendente non avrebbe in alcun modo potuto fruire delle ferie nel periodo di astensione obbligatoria e ciò rende neutra la circostanza che ella abbia poi scelto di dimettersi – come era suo diritto - per dar corso ad una nuova esperienza lavorativa.

Per tali motivi, non essendosi la sentenza di appello conformata a quanto innanzi affermato, la Corte di Cassazione accoglieva il ricorso e cassava la sentenza disponendone il rinvio alla Corte di appello, in diversa composizione, affinché decida anche in merito alle spese del giudizio di legittimità.

IL QUESITO DEL MESE

REGIME IMPATRIATI



Richiesta:

Un dipendente, con regime fiscale impatriati, è cessato al 31/05/2022

Con il cedolino di giugno in fase di conguaglio, il dipendente ha perso il beneficio nell'anno fiscale perché nello stesso è cessato prima dei 183gg

Le domande sono:

- 1) Se il dipendente semplicemente cambia datore di lavoro, ma resta in Italia, può continuare a godere del beneficio?
- 2) Se il dipendente lo richiede o se il dipendente cessa per passaggio infragruppo, nell'ultimo cedolino di luglio di sola liquidazione TFR, si potrebbe attivare un riconguaglio a credito del beneficio?
- 3) Se il dipendente richiede al nuovo datore di lavoro il conguaglio progressivo dei due rapporti di lavoro, quest'ultimo può concedere il beneficio per tutto l'anno o si consiglia di procedere tramite 730?



Risposta:

Si ipotizza che il dubbio nasca dal requisito normativo che l'attività debba essere prevalentemente svolta sul territorio nazionale e quindi trattasi di almeno 183 giorni di prestazione di attività lavorativa svolta prevalentemente nel territorio Italiano: cessando prima dei 183 giorni nell'anno fiscale di riferimento il cliente si pone la questione. Non è stato precisato tuttavia in quale comma dell'art. 16 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 147 rientra l'impatriato in oggetto (è il lavoratore che deve dichiarare le condizioni soggettive che gli permettono di accedere all'agevolazione)

Nello specifico:

- il comma 1: riguarda gli impatriati "puri";
- comma 2: riguarda coloro i quali posseggono i requisiti previsti dalla legge 238/2010, che non essendo più in vigore, è confluita nel 2 comma dell'articolo 16 D.Lgs. 147/2015.

La regola generale (in presenza di un rapporto lavorativo pari a 365 gg annui) è che il requisito "di prestare attività lavorativa prevalentemente nel territorio Italiano, quindi per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di ogni periodo d'imposta", sia necessario solo se il dipendente rientra nel 1° comma del decreto 147/2015. Appurata tale ultima condizione bisogna tenere in considerazione che in questo caso specifico non è possibile sapere anticipatamente se l'attività lavorativa alla fine del 2022 sia prestata prevalentemente nell'anno fiscale considerato nel territorio italiano. Tale informazione si potrà conoscere solo a fine anno, per

cui il nostro consiglio in questa casistica è il seguente: recupero dell'agevolazione usufruita presso il cliente come già effettuato dallo stesso.

Di seguito le risposte alle singole domande

- 1) Fermo restando il requisito della residenza in Italia (e considerando che trattasi solo di primo comma come sopra specificato) il dipendente se cambia datore e rimane in Italia potrà continuare a usufruire del beneficio (potrà chiedere anche il conguaglio della parte erogata dal cliente sulla quale si è proceduto al recupero dell'agevolazione)
- 2) la riapertura di un conguaglio fiscale è sempre possibile, fermo restando che il lavoratore deve avere raggiunto il requisito dei 183 giorni
- 3) la risposta è positiva: possibilità già accennata nella risposta 1

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.