

Giugno 2022

Rivista dello Studio

APPALTO

Cass. 9 febbraio 2022,
n. 4079

FISCO

Risp. Ag. Entrate 20 maggio 2022,
n. 283

INL

Nota Inl 19 maggio 2022,
n. 1049



Appalto

APPALTI IN CONDOMINIO: SENZA DURC È POSSIBILE NON PAGARE L'IMPRESA APPALTATRICE

Cass. 9 febbraio 2022, n. 4079

La Cassazione, con ordinanza 4079/2022, ha stabilito che in appalto di servizi, se l'appaltatore non presenta Durc, il committente può sospendere pagamento prestazioni ex art. 1460 c.c., stante l'interdipendenza del rapporto contrattuale e l'esposizione del committente a responsabilità solidale.

Categorie qualifiche e mansioni

LAVORATORE DISABILE E INIDONEITÀ SOPRAVVENUTA ALLA MANSIONE

Corte Giustizia UE 10 febbraio 2022, n. C-485/20

La Corte di giustizia UE, con sentenza C-485/20 ha stabilito che l'art. 5 della Direttiva 2000/78/Ce del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che la nozione di soluzioni ragionevoli per disabili, ai sensi di tale articolo, implica che un lavoratore, compreso quello che assolve un tirocinio post-assunzione, il quale, a causa della sua disabilità, sia stato dichiarato inidoneo a esercitare le funzioni essenziali del posto da lui occupato, sia destinato a un altro posto per il quale dispone delle competenze, delle capacità e delle disponibilità richieste, a meno che una tale misura non imponga al datore di lavoro un onere sproporzionato.

Collaborazioni autonome

ACCERTAMENTO DELLA NATURA DI COLLABORAZIONE ETERORGANIZZATA

Trib. Bologna 24 febbraio 2022, n. 111

Il Tribunale di Bologna, con sentenza 111/2022 ha stabilito che la collaborazione è etero-organizzata quando, oltre ad essere continuativa e organizzata dal committente nei modi e nei tempi, la prestazione lavorativa può dirsi strutturalmente legata all'organizzazione produttiva di questo.

Condotta Antisindacale

LICENZIAMENTO DEL COMPONENTE DELLA RSU SENZA NULLA OSTA

Trib. S. Maria Capua Vetere 24 febbraio 2022, n. 7379

Il Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, con sentenza 7379/2022, ha dichiarato antisindacale il recesso intimato al lavoratore per violazione dell'art. 14 dell'Accordo Interconfederale del 18 aprile 1966, la cui tutela è applicabile anche ai componenti della RSU ai sensi dell'art. 6 del CCNL Industria metalmeccanica. L'impresa aveva adottato un recesso per giusta causa nei confronti di un lavoratore eletto componente della RSU alcuni mesi, senza attivare la procedura di nulla osta prevista dal richiamato accordo interconfederale: proposta l'azione ex art. 28, l'impresa eccitava la cessazione della condotta, avendo nel frattempo ricostituito il rapporto, pur con esenzione dalla prestazione, e attivata la procedura di nulla osta. Il Giudice ritiene che la formale riammissione in servizio del lavoratore con esonero dal rendere la prestazione, nelle more della procedura non costituisce comportamento idoneo a rimuovere gli effetti lesivi della condotta datoriale, in quanto al lavoratore viene comunque impedito l'esercizio dei diritti sindacali in azienda.

LA CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ E LA DISPONIBILITÀ DEI DIRITTI INDIVIDUALI

App. Napoli 3 febbraio 2022

La Corte di Appello di Napoli, con ordinanza del 3 febbraio 2022, ha stabilito che non è infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 8 del D.L.138/11 nella parte in cui estende l'efficacia dei contratti di prossimità a tutti i lavoratori, anche se appartenenti a un sindacato non firmatario.

L'AZIENDA PUÒ ESCLUDERE UNA SIGLA SINDACALE DALLA TRATTATIVA

Trib. Padova 30 dicembre 2021

Il Tribunale di Padova, con sentenza del 30 dicembre 2021 ha stabilito che non costituisce comportamento antisindacale la condotta del datore di lavoro che a fronte dell'espresso rifiuto della sigla sindacale maggioritaria di far partecipare allo stesso tavolo delle trattative per il rinnovo dell'accordo sul premio di risultato un'altra sigla sindacale, non firmataria del precedente accordo e con un numero di iscritti estremamente limitato, non ammetta quest'ultima organizzazione al predetto tavolo e non ne apra con essa uno separato.

Fisco

PREMIALITÀ LEGATE AGLI OBIETTIVI: TASSAZIONE SEPARATA

Risp. Ag. Entrate 20 maggio 2022, n. 283

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 283/2022, ha chiarito che l'applicazione del regime di tassazione separata deve escludersi ogni qualvolta la corresponsione degli emolumenti in un periodo d'imposta successivo debba considerarsi "fisiologica" rispetto ai tempi tecnici occorrenti per l'erogazione degli emolumenti stessi. In particolare, ad esempio, in presenza di procedure complesse per la liquidazione dei compensi, il ritardo può essere ritenuto fisiologico nella misura in cui i tempi di erogazione risultino conformi a quelli connessi ad analoghe procedure utilizzate ordinariamente da altri sostituti d'imposta.

RESPONSABILITÀ DELLA SOCIETÀ EX 231 DA DICHIARAZIONE FRAUDOLENTA: SI AL SEQUESTRO

Cass. 27 gennaio 2022, n. 16302

La Cassazione, con sentenza 16302/2022, ha stabilito che nel caso di stipula di fittizi contratti di appalto di servizi in luogo della mera somministrazione di manodopera, l'utilizzo nelle dichiarazioni fiscali Iva delle fatture rilasciate, trattandosi di operazioni soggettivamente inesistenti stante la diversità tra il soggetto emittente la fattura e quello che ha fornito la prestazione, integra il delitto di "Dichiarazione fraudolenta" di cui all'art. 2, d.lgs. 74/2000, e comporta la responsabilità, ai sensi del d.lgs. 231/2001, anche dell'ente nel cui interesse e vantaggio è stato commesso l'illecito, essendo il catalogo dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente stato esteso, mediante l'aggiunta dell'art. 25-quinquiesdecies, anche a plurimi reti tributari tra cui la frode fiscale. La Corte di Cassazione ha per la prima volta dato applicazione alla novella normativa in materia penale tributaria che ha visto l'introduzione dei reati fiscali nel novero di quelli presupposto della responsabilità amministrativa degli enti ex d.lgs. n. 231/2001, e ha ritenuto configurabile in capo a una società l'illecito amministrativo derivante dalla commissione del delitto di dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti.

INDENNITÀ DA DEMANSIONAMENTO NON IMPONIBILE

Risp. Ag. Entrate 8 aprile 2022, n. 185

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 185/2022, ha chiarito che, in tema di demansionamento, per quanto riguarda in particolare le somme erogate, che trovino titolo nella necessità di ristorare la perdita delle cosiddette "chance professionali" ossia connesse alla privazione della possibilità di sviluppi o progressioni nell'attività lavorativa, le stesse non sono imponibili. Più precisamente, le somme liquidate a titolo di perdita di chance professionali possono essere correttamente qualificate alla stregua di risarcimenti di danno emergente solo ove l'interessato abbia fornito prova concreta dell'esistenza e dell'ammontare di tale danno. Pertanto, nel caso concreto affrontato dall'AE, la stessa ha ritenuto che le somme liquidate in via equitativa dal Tribunale adito, a seguito della lesione della capacità professionale del lavoratore sono da considerarsi non imponibili, in quanto configurabili come danno emergente e quindi volte a risarcire la perdita economica subita dal patrimonio, e pertanto non sono assoggettabili a ritenuta alla fonte ai sensi dell'art. 23 del DPR n. 600/1973.

LAVORATORI IMPATRIATI E RIENTRO CONTESTUALE ALL'ASSUNZIONE

Risp. Ag. Entrate 11 maggio 2022, n. 259

L'Agenzia delle Entrate, con risposta 259/2022, ha fornito chiarimenti in merito all'applicabilità del regime speciale per lavoratori impatriati, nell'ipotesi in cui il rientro del lavoratore dall'estero sia contestuale all'assunzione intervenuta in costanza di residenza all'estero. In particolare, l'Agenzia ha chiarito che il regime in esame non può essere applicato qualora il distacco all'estero sia stato disposto contestualmente all'assunzione del lavoratore in condizione di continuità delle condizioni contrattuali in essere prima dell'espatrio. Pertanto, al fine dell'applicabilità del beneficio, occorre prendere in considerazione, l'effettivo radicamento all'estero del lavoratore e la circostanza che il lavoratore al rientro in Italia assuma un ruolo aziendale differente (e non di "continuità") rispetto a quello originario.

LAVORO OCCASIONALE E MANCATA COMUNICAZIONE**Nota Inl 19 aprile 2022, n. 856**

L'Inl, con nota 856/2022, ha aggiornato il vademecum sul lavoro sommerso, specificando che non deve essere comminata la maxi-sanzione se il consulente del lavoro che segue l'azienda è in ferie. La maxi-sanzione non opera in tutti quei casi in cui sia impossibile per il datore di lavoro effettuare la comunicazione del rapporto di lavoro a causa della chiusura, anche per ferie, dello studio di consulenza o associazione di categoria cui il datore di lavoro ha affidato la gestione degli adempimenti in materia di lavoro.

Sarà, comunque, necessario, in sede di accesso ispettivo, verificare che, sia stato effettivamente affidato l'incarico all'esecuzione dei predetti adempimenti in materia di lavoro e legislazione sociale ad un soggetto abilitato che sia effettivamente chiuso e sia verificabile l'invio a mezzo fax del modello UniUrg della comunicazione preventiva di assunzione.

CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI: MODIFICA ALLA DISCIPLINA DEL SUBAPPALTO**Nota Inl 19 maggio 2022, n. 1049**

L'Inl, con nota 1049/2022, ha fornito indicazioni sulla applicazione della disciplina contenuta nell'art. 49 del decreto Semplificazioni che, modificando l'art. 105 del Codice dei contratti pubblici, ha previsto in capo al subappaltatore l'obbligo di riconoscere ai lavoratori un trattamento economico e normativo non inferiore a quello che avrebbe garantito il contraente principale. In particolare, i chiarimenti riguardano l'ambito di applicazione della nuova disposizione che va riferita, per ragioni che attengono anche al rispetto dei principi di certezza, trasparenza e par condicio tra i concorrenti, alle sole procedure di gara avviate dopo la sua entrata in vigore.

Licenziamento individuale

ABBANDONO SENZA PREAVVISO DEL POSTO DI LAVORO**Cass. 17 novembre 2021, n. 35013**

La Cassazione con sentenza 35013/2021, ha stabilito che l'allontanamento dalla postazione di servizio per il controllo dell'ingresso di una banca senza il preventivo avviso alla centrale operativa costituisce abbandono del posto di lavoro, trattandosi di una illegittima interruzione di servizio di sorveglianza cui il lavoratore è preposto e integra, pertanto, gli estremi della giusta causa di licenziamento.

DIPENDENTE STRESSATO RISPONDE MALE AL CLIENTE: NO AL LICENZIAMENTO**Cass. 2 maggio 2022, n. 13774**

La Cassazione, con sentenza 13774/2022, ha stabilito l'illegittimità del licenziamento per giusta causa della lavoratrice dipendente stressata che ha risposto male ad un cliente. La Corte ha sottolineato che in caso di violazione dell'obbligo di cortesia nei confronti del pubblico è applicabile la sola sanzione conservativa, in quanto l'episodio isolato non compromette il rapporto di fiducia con il datore di lavoro.

PERIODO DI COMPORTO E LICENZIAMENTO

Trib. Bari 12 maggio 2022

Il Tribunale di Bari, con sentenza del 12 maggio 2022, ha stabilito che il licenziamento irrogato dopo 40 giorni dal superamento del periodo di comporto in quanto tardivo, a prescindere dalla circostanza di fatto che il lavoratore non abbia mai ripreso l'attività lavorativa.

LICENZIAMENTI ECONOMICI E TUTELA ART.18

C. Cost. 19 maggio 2022, n. 125

La Corte Costituzionale, con sentenza 125/2022, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 18, comma 7, secondo periodo, l. 300/1970 limitatamente alla parola "manifesta". Infatti, tale norma prevede che, in caso di insussistenza del fatto, per disporre la reintegra occorra un quid pluris rappresentato dalla dimostrazione della "manifesta" insussistenza del fatto stesso, posto alla base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Secondo la Consulta, il requisito della manifesta insussistenza è indeterminato e demanda al giudice una valutazione sfornita di ogni criterio direttivo e priva di un plausibile fondamento empirico. Infatti, tale condizione, complicando alcuni passaggi del processo, vanifica l'obiettivo della rapidità e della più elevata prevedibilità delle decisioni in quanto impegna le parti (e il giudice) nell'ulteriore verifica della più o meno marcata graduazione dell'eventuale insussistenza.

Permessi

DISTRIBUZIONE DEI PERMESSI SINDACALI

Trib. Siena 19 gennaio 2022, n. 9

Il Tribunale di Siena, con sentenza 9/2022, ha stabilito che la RSU ha diritto di decidere autonomamente come distribuire i permessi retribuiti, ma non può concentrarli tutti su un singolo componente impedendo all'azienda di godere della sua attività lavorativa.

Società

ASSEMBLEE SOCIETARIE ONLINE FINO AL 31.07.2022 PER APPROVARE I BILANCI

Fondazione studi Consulenti del Lavoro

La Fondazione studi Consulenti del lavoro, con approfondimento del 10 maggio 2022, ha analizzato l'art. 3, comma 1, Decreto Milleproroghe, che ha esteso l'applicabilità delle norme sullo svolgimento on line delle assemblee ordinarie di Spa e Srl anche alle assemblee societarie che si terranno entro il 31 luglio 2022 per approvare i bilanci. Il documento esamina la possibilità di fare ricorso ai mezzi di telecomunicazione per lo svolgimento delle assemblee, l'esercizio del diritto di voto e il differimento del termine di convocazione dell'assemblea per l'approvazione del bilancio.

Speciale Coronavirus

CONFERMATA LA VALIDITÀ DI APPLICAZIONE DEI PROTOCOLLI ANTICONTAGIO

Comunicazione Min. Lavoro 4 maggio 2022

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali comunica che in una riunione svolta in data 4 maggio 2022 con il Ministero della Salute, il Ministero dello Sviluppo Economico, l'Inail e tutte le parti sociali, è stato rilevato che, nonostante la cessazione dello stato d'emergenza, persistono esigenze di contrasto del diffondersi della pandemia da Covid-19. Dopo un approfondito confronto, i partecipanti alla riunione hanno confermato unanimemente di ritenere operante il Protocollo sulle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus SARS-CoV-2/Covid-19 negli ambienti di lavoro del 6 aprile 2021 nella sua interezza e di impegnarsi a garantirne l'applicazione, proseguendo dunque lungo la direzione dell'importante funzione prevenzionale che l'accordo ha consentito per contrastare e contenere la diffusione dei contagi dal virus nei luoghi di lavoro. Infine, i partecipanti hanno convenuto di fissare un nuovo incontro entro il prossimo 30 giugno per verificare l'opportunità di apportare i necessari aggiornamenti al testo del Protocollo connessi all'evoluzione della situazione epidemiologica.

LINEE GUIDA PER LA PREVENZIONE DELLA DIFFUSIONE DEL COVID-19 NEI CANTIERI

Ord. Min. Salute 9 maggio 2022

Il Ministero della Salute ha pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 113 del 16 maggio 2022, l'ordinanza del 9 maggio 2022, che rende ufficiale a tutti gli effetti l'entrata in vigore delle Linee Guida per la prevenzione del contagio da Covid-19 nei cantieri edili. Le regole per i cantieri edili saranno valide fino al 31 dicembre 2022 e saranno applicabili anche dopo la cessazione dello stato di emergenza, proprio con l'obiettivo – in seguito al rientro nell'ordinaria attività economico-sociale, terminato il periodo emergenziale – di contrastare il rischio sanitario della diffusione del virus Covid-19. Nell'Allegato all'Ordinanza vengono indicati i comportamenti da tenere per la prevenzione della diffusione del contagio in cantiere del virus Covid 19 sia da parte dei datori di lavoro che dei lavoratori stessi e le misure di sicurezza che sono raccomandate. Le linee guida sono rivolte all'ambiente di lavoro "cantiere", ricomprendendo in tale accezione tutti i datori di lavoro, i lavoratori subordinati ed autonomi, i tecnici e i soggetti che in esso operano. Spetta poi al coordinatore per la sicurezza integrare il Piano di sicurezza e di coordinamento ed effettuare la relativa stima dei costi, mentre i committenti vigilano sulla corretta applicazione delle misure anti-contagio.

Subordinazione

INCOMPATIBILITÀ DEL RUOLO DI DIPENDENTE CON QUELLO DI PRESIDENTE DEL CDA

Cass. 23 novembre 2021, n. 36362

La Cassazione, con sentenza 36362/2021, ha stabilito che il cumulo nella stessa persona non consente la diversificazione delle parti nel rapporto di lavoro se si è di fronte ad un presidente del consiglio di amministrazione, atteso che manca la soggezione del prestatore ad un potere sovraordinato relativo al controllo ed alla disciplina.

Trasferimento d'azienda

TRASFERIMENTO RAMO D'AZIENDA E CCNL APPLICABILE

Cass. 29 novembre 2021, n. 37291

La Cassazione, con ordinanza 37291/2021, ha stabilito che in caso di cessione di ramo d'azienda, ai dipendenti ceduti trova applicazione, ai sensi dell'art. 2112, comma 3, c.c., il contratto collettivo in vigore presso la cessionaria, anche se più sfavorevole, atteso il loro inserimento nella nuova realtà organizzativa e nel mutato contesto di regole, anche retributive, restando in vigore l'originario contratto collettivo nel solo caso in cui presso la cessionaria i rapporti di lavoro non siano regolamentati da alcuna disciplina collettiva.

CESSIONE DELLE STRUTTURE ICT DA PARTE DI UN'AZIENDA DI CREDITO

Trib. Genova 5 novembre 2021

Il Tribunale di Genova, con sentenza del 5 novembre 2021, ha stabilito che ai fini della nozione di ramo d'azienda, l'entità economica organizzata necessaria per l'applicabilità dell'art. 2112 c.c. non può coincidere con una struttura dotata di un'autonomia completa, sussistendo tale requisito anche nei casi in cui il ramo ceduto sia privo delle strutture operative per agire sul mercato.

Trasporto

SINDACATI FIRMANO ACCORDO CON FEDEX

(Trasportoeuropa)

Il 2 maggio 2022 i sindacati Filt Cgil, Fit Cisl e Uiltrasporti hanno annunciato la firma di un accordo con FedEx per l'assunzione diretta dei lavoratori a tempo indeterminato che prima collaboravano come esterni. L'intesa interesserà circa duecento lavoratori primo passo per rendere strutturale un processo di stabilizzazione dei contratti di lavoro, in modo da offrire agli addetti nei magazzini una continuità occupazionale e di riconoscimento salariale. Già nel 2021 sono avvenute assunzioni in alcune piattaforme logistiche di FedEx con accordi sindacali territoriali, che hanno interessato oltre settecento lavoratori dei magazzini.

DHL FIRMA IL NUOVO CONTRATTO INTEGRATIVO

(Trasporti-Italia.com)

Premio di risultato per un totale di 4.350 euro nel triennio 2021-23; aumento della contribuzione aziendale al fondo di previdenza complementare da 1 a 1,5%; una nuova disciplina di vantaggio dello smart working per i neo genitori che dà loro la possibilità di usufruire, compatibilmente con le mansioni svolte, di un periodo complessivo di smart working al 100% per sei mesi sino all'anno di vita del bambino e una "banca delle ore" solidale per i lavoratori con figli che necessitano di cure costanti. Questi gli elementi chiave del nuovo contratto integrativo per il prossimo triennio che riguarda 3.400 dipendenti firmato da DHL EXPRESS Italy con le associazioni sindacali Filt CGIL, Fit Cisl e Uiltrasporti, il nuovo contratto integrativo per il prossimo triennio.

wilegal.it