

Marzo 2023

Rivista dello Studio

AGEVOLAZIONI

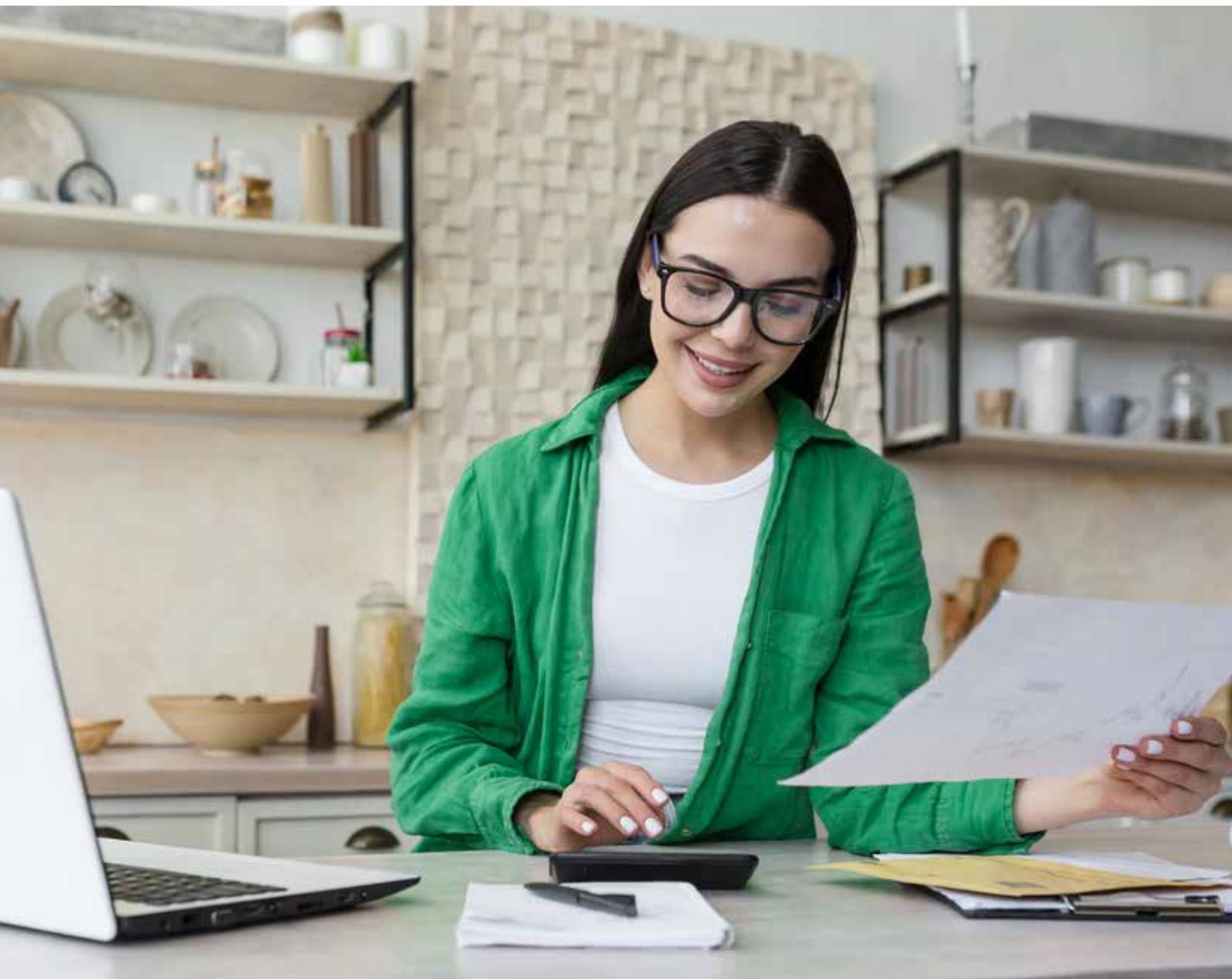
Risp. Ag. Entrate 22 febbraio 2022, n. 223

FISCO

Risp. Ag. Entrate 6 febbraio 2023, n. 190

PERMESSI

Mess. Inps 13 febbraio 2023, n. 659



Agevolazioni

PROROGA DEL REGIME IMPATRIATI E REMISSIONE IN BONIS

Risp. Ag. Entrate 22 febbraio 2022, n. 223

L'Agenzia delle Entrate, con risposta ad interpello 223/2023, ha stabilito che il soggetto che non ha effettuato il versamento dell'importo dovuto (10% dei redditi di lavoro dipendente prodotti in Italia) entro il 30 giugno 2022 non può beneficiare dell'estensione del regime speciale degli impatriati per un ulteriore quinquennio. L'omesso versamento delle somme dovute entro il 30 giugno 2022 non è riconducibile ad un adempimento "formale", quindi non si può ricorrere né all'istituto del ravvedimento operoso di cui all'art. 13 del d.lgs. 472/1997, né all'istituto della remissione in bonis di cui all'art. 2, comma 1, del D.L. 16/2012.

Condotta antisindacale

SE IL SINDACATO NON È RAPPRESENTATIVO È ANTISINDACALE IMPORRE IL CCNL

Trib. Bologna 12 gennaio 2023

Il Tribunale di Bologna, con sentenza del 12 gennaio 2023, ha stabilito che in assenza di una prova circa il grado di rappresentatività dell'organizzazione sindacale, l'accordo sindacale da questa sottoscritto non può produrre gli effetti derogatori previsti dalla legge.

Controlli privacy e riservatezza del lavoratore

NON OCCORRE IL CONSENSO DEI PRESENTI SE LA REGISTRAZIONE È UTILIZZATA PER FAR VALERE UN DIRITTO

Cass. 29 settembre 2022, n. 28398

La Cassazione, con sentenza 28398/2022, ha stabilito che l'utilizzo a fini difensivi di registrazioni di colloqui tra il dipendente e i colleghi sul luogo di lavoro non necessita del consenso dei presenti, in ragione dell'imprescindibile necessità di bilanciare le

contrapposte istanze della riservatezza da una parte e della tutela giurisdizionale del diritto dall'altra e, pertanto, di contemperare la norma sul consenso al trattamento dei dati con le formalità previste dal codice di procedura civile per la tutela dei diritti in giudizio.

Discriminazioni

ILLEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER ECCESSIVA MORBILITÀ

Trib. Napoli 17 gennaio 2023, n. 168

Il Tribunale di Napoli, con sentenza 168/2023, ha stabilito che il licenziamento irrogato in ragione di un cagionevole stato di salute - che ha determinato reiterate assenze dal luogo di lavoro, senza, però, comportare il superamento del periodo di comporto - va qualificato come discriminatorio e ritorsivo, in quanto consiste in un'ingiusta e arbitraria reazione datoriale al legittimo esercizio del diritto del dipendente di assentarsi per malattia.

Distacco e lavoro all'estero

SEMPLIFICAZIONE PER GLI OBBLIGHI COMUNICATIVI NEL DISTACCO TRANSNAZIONALE

Circ. Inl 15 febbraio 2023, n. 1

L'Inl, con circolare 1/2023, fornisce chiarimenti in ordine agli obblighi amministrativi relativi al distacco transnazionale dei lavoratori. L'art. 10, comma 3, lett. a), del d.lgs. n. 136/2016, che recepisce la Direttiva 2014/67/UE, prevede in capo al datore di lavoro l'obbligo di conservazione documentale durante il periodo del distacco e fino a due anni dalla sua cessazione. Tra questi documenti viene elencata anche la comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro o documentazione equivalente.

Sul punto, l'Ispettorato precisa che l'attestazione della richiesta del documento A1 all'Autorità di sicurezza sociale dello Stato membro di provenienza effettuata dall'impresa distaccante, rientra fra i documenti equivalenti alla comunicazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro in quanto consente di avere elementi di certezza in ordine all'inizio

del rapporto di lavoro nello Stato in cui ha sede l'impresa distaccante e agli elementi essenziali del contratto. Pertanto, nell'ambito di un distacco transnazionale, risulta sufficiente avere la prova dell'avvenuta richiesta di rilascio del modello A1 per ottemperare al suddetto obbligo di conservazione documentale.

Fisco

ESCLUSO IL REGIME IMPATRIATI PER COLORO CHE HANNO OPTATO PER IL REGIME FORFETARIO AL RIENTRO IN ITALIA

Risp. Ag. Entrate 6 febbraio 2023, n. 190

L'agenzia delle Entrate, con risposta 190/2023, ha fornito chiarimenti in merito all'incompatibilità tra il regime speciale lavoratori impatriati e il regime forfetario. Nello specifico, l'Amministrazione finanziaria, richiamando la circ. 33/2020, ha chiarito che la scelta iniziale del regime forfetario rende impossibile esprimere a posteriori l'opzione per il regime degli impatriati. Resta comunque ferma la possibilità per il contribuente di rientrare in Italia e beneficiare, se sussistono i requisiti, del regime fiscale a favore degli impatriati laddove sia più conveniente rispetto a quello forfetario.

Licenziamento individuale

CONDIZIONI DI LEGITTIMITÀ DEL LICENZIAMENTO PER ABUSO DI PERMESSI SINDACALI

Cass. 6 settembre 2022, n. 26198

La Cassazione, con ordinanza 26198/2022, ha stabilito che è legittimo il licenziamento irrogato al lavoratore che usa impropriamente i permessi sindacali anche per una sola giornata, venendo in rilievo non tanto la mera assenza quanto un vero e proprio abuso del diritto.

Licenziamento collettivo

VIOLAZIONE DELLA LEGGE SUI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Trib. Roma, 12 aprile 2021, n. 3406

Il Tribunale di Roma, con sentenza 3406/2021, ha stabilito che seppure quello dell'anzianità di servizio rappresenti ancora il principale criterio fissato dall'art. 3, comma 1, d.lgs. 23/2015, il giudice può condannare il datore di lavoro al pagamento del ristoro massimo di 36 mensilità tenuto conto degli altri criteri evidenziati dalla Corte costituzionale

Orario di lavoro

NO AI BUONI PASTO IN CASO DI ORARIO DI LAVORO INFERIORE A 6 ORE

Cass. 25 maggio 2022, n. 16929

La Cassazione, con ordinanza 16929/2022, ha stabilito che in tema di pubblico impiego privatizzato, l'attribuzione del buono pasto è condizionata all'effettuazione della pausa pranzo, che, a sua volta, presuppone, come regola generale, che il lavoratore osservi un orario di lavoro giornaliero di almeno 6 ore (oppure altro orario superiore minimo indicato dalla contrattazione collettiva): ne consegue che i buoni pasto non possono essere attribuiti ai lavoratori che, beneficiando delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità di cui al d.lgs. 151/2001, osservano, in concreto, un orario giornaliero effettivo inferiore alle suddette 6 ore, né può valere l'equiparazione dei periodi di riposo alle ore lavorative di cui all'art. 39, comma 1, d.lgs. 151/2001, che vale "agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro", in quanto l'attribuzione dei buoni pasto non riguarda né la durata né la retribuzione del lavoro, ma è finalizzata a compensare l'estensione dell'orario lavorativo disposta dalla Pubblica Amministrazione, con un'agevolazione di carattere assistenziale diretta a consentire il recupero delle energie psico-fisiche degli interessati.

Patto di prova

NULLO IL PATTO DI PROVA IN CUI SI LIMITI A RICHIAMARE LA DECLARATORIA DEL CCNL E QUESTA NON SIA SUFFICIENTEMENTE SPECIFICA

App. Roma 17 gennaio 2023, n. 4949

La Corte di Appello di Roma, con sentenza 4949/2023, ha stabilito, accogliendo il ricorso presentato da una lavoratrice licenziata per mancato superamento del periodo di prova, la nullità del relativo patto e quindi l'illegittimità del recesso intimato dalla datrice di lavoro. Il Collegio, riformando la sentenza di primo grado, ha affermato che il semplice richiamo, all'interno del contratto, alla qualifica di "addetto di negozi o filiali di esposizione" contenuta nel CCNL applicato, non sia idonea a integrare una chiara e specifica indicazione delle mansioni oggetto della prova e, pertanto, non consenta alle parti e al Giudice di effettuare una verifica concreta.

Pensioni

AGGIORNATI GLI IMPORTI PER IL VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI VOLONTARI ANNO 2023

Circ. Inps 20 febbraio 2023, n. 22

L'Inps, con circolare 22/2023, ha comunicato gli importi dei contributi volontari dovuti per l'anno 2023 a seguito della variazione annuale dell'indice ISTAT. Relativamente ai lavoratori dipendenti, la retribuzione minima settimanale da prendere come riferimento è pari a € 227,18. La prima fascia di retribuzione annuale oltre la quale è prevista l'applicazione dell'aliquota aggiuntiva dell'1% è pari a € 52.190,00 ed il massimale contributivo è pari a € 113.520,00. Inoltre, l'aliquota contributiva per la contribuzione volontaria è pari al 33%.

Per quanto concerne gli artigiani e commercianti, il valore si determina applicando le aliquote stabilite per il versamento dei contributi obbligatori al reddito medio. La classe di reddito da attribuire a ciascun lavoratore è quella il cui reddito medio è pari o immediatamente inferiore al valore medio mensile dei redditi prodotti negli ultimi 36 mesi di attività. Infine, il versamento volontario alla Gestione Separata deve essere determinato applicando all'importo medio dei compensi percepiti nell'anno di contribuzione precedente alla data della domanda, l'aliquota IVS di finanziamento della Gestione. Ai fini della determinazione del contributo volontario deve

essere presa in considerazione esclusivamente l'aliquota IVS e pertanto al 25% per i professionisti e al 33% per i collaboratori e per le figure assimilate.

Permessi

ANCHE IL CONVIVENTE MORE UXORIO HA DIRITTO AL CONGEDO STRAORDINARIO PER ASSISTERE LA PERSONA CON HANDICAP IN CONDIZIONI DI GRAVITÀ

Trib. Pavia 10 maggio 2022

Il Tribunale di Pavia, con sentenza del 10 maggio 2022, ha stabilito che alla luce di una interpretazione costituzionalmente orientata, è irragionevole escludere dal novero dei beneficiari del congedo straordinario, di cui all'art. 42, comma 5, del d.lgs. 151/2021, il convivente more uxorio, la cui inclusione è necessaria a garantire la tutela del diritto alla salute del disabile all'interno delle formazioni sociali di cui all'art. 2 Cost., che comprende anche la convivenza che ricalca i caratteri della famiglia.

CONGEDI PARENTALI E DI PATERNITÀ: LE ISTRUZIONI INPS

Mess. Inps 13 febbraio 2023, n. 659

L'Inps, con messaggio 659/2023, completa le istruzioni sui nuovi congedi parentali e di paternità ampliati e innovati dal d.lgs. 105/2022, fornendo le indicazioni ai datori di lavoro per l'esposizione nei flussi di denuncia uniemens con nuovi codici evento e i relativi codici conguaglio. L'applicazione dei nuovi codici è obbligatoria a partire dal mese di competenza aprile 2023. L'Istituto precisa inoltre che, per gli eventi già denunciati con decorrenza dall'entrata in vigore del Decreto, ovvero dal 13 agosto 2022, con successiva comunicazione saranno definite le modalità di trasmissione dei dati tra i datori di lavoro e l'INPS per la raccolta delle informazioni necessarie a consentirne il relativo monitoraggio.

Subordinazione

ADOZIONE DEL PROVVEDIMENTO DI SOSPENSIONE E MICROIMPRESA

Nota Inl 24 gennaio 2023, n. 162

L'Inl, con nota 162/2023, ha precisato che, in caso di lavoro irregolare rilevato in imprese che occupino un solo dipendente (le cosiddette microimprese), non si darà seguito alla sospensione dell'attività dell'impresa. Tuttavia, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha evidenziato che, nel caso in cui siano contestualmente anche presenti gravi violazioni di natura prevenzionistica indicate nell'allegato 1 al d.lgs. 81/2008, come la mancanza del DVR o della nomina del RSPP, verrà comunque adottato il provvedimento cautelare della sospensione. Resta in ogni caso inteso che, nei casi in cui, in applicazione della deroga, non venga adottato il provvedimento di sospensione, il personale ispettivo dovrà imporre ulteriori e specifiche misure volte a far cessare il pericolo per la sicurezza o per la salute dei lavoratori durante il lavoro, disponendo l'allontanamento di questi fino alla regolarizzazione.

Smart working

LAVORATORI IN SMART WORKING: NOMINA DEL MEDICO COMPETENTE

Interp. 1° febbraio 2023, n. 1

Il Ministero del Lavoro, con interpello 1/2023, ha dato il proprio parere in merito alla nomina del medico competente per i lavoratori in smart working al fine di garantire adeguate condizioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro anche nei confronti di lavoratori videoterminalisti che operano in smart working e che si trovano a svolgere attività lavorativa presso il proprio domicilio o, comunque, in luoghi anche molto lontani dalla propria sede di lavoro. Secondo il Ministero, nei casi di aziende con più unità produttive, nei casi di gruppi d'impresa nonché qualora emerga la necessità in relazione alla valutazione dei rischi, il datore di lavoro può nominare più medici competenti e affidare il coordinamento generale ad uno di essi. Precisa, infine, che ogni medico competente assumerà tutti gli obblighi e le responsabilità in materia ai sensi della normativa vigente.

Termine

QUANDO LA CAUSALE È INDEFINITA

Cass. 31 gennaio 2023, n. 214

La Cassazione, con ordinanza 214/2023, ha stabilito che in materia di contratti a tempo determinato, la causale avente ad oggetto "incremento dei volumi produttivi" è illegittima poiché rappresenta un'espressione estremamente vaga e praticamente impossibile da verificare in concreto.



WI Human

WI HUMAN è la divisione **Strategy** del nostro ecosistema che accompagna le aziende nella definizione di strategie e politiche di valore per le persone e per l'organizzazione.

Crediamo che le **persone siano un capitale su cui investire** e che sia necessario prendersi cura di loro, mettendole nelle migliori condizioni possibili per generare valore per l'azienda e per la società.

Con **WI HUMAN STRATEGY** accompagniamo le aziende nei loro progetti più pionieristici, con la solidità della nostra competenza legale e manageriale.

Una boutique di consulenza sui temi strategico-organizzativi oggi imprescindibili, dal **welfare**, al **performance management**, alla **settimana corta**, al **lavoro ibrido**, alla **certificazione di parità di genere**.

HR Strategy

- La **settimana corta**: passare da 5 a 4 giorni di lavoro a parità di salario

Novità per il lavoro

- La **Legge di Stabilità per il 2023**. Tutte le novità che impattano sul lavoro.
- Le nuove pensioni. **Chi può andare in pensione nel 2023 e come**.

Gestione del personale e aspetti economici

- Gli impatti della Legge di Stabilità sui costi del personale. **Il cuneo fiscale per il 2023**.
- I **premi di produttività**, e il **welfare** per il 2023: approfondiamo le misure.

I prossimi webinar



28 MARZO 15.00-15.45

Whistleblowing: cos'è, in quali aziende è obbligatorio, quali novità da fine marzo.



30 MARZO 15.00-15.45

NOVITÀ LAVORO. La negoziazione assistita al posto degli accordi sindacali. Cos'è, a cosa serve, a chi interessa.

I professionisti **WI LEGAL** sono già a tua disposizione per approfondire.

Scrivici a info@wilegal.it

wilegal.it