

A tutti i clienti
in indirizzo



[CIRCOLARE MENSILE]

[Luglio 2014]

DURC INTERNO

(INPS, Messaggio n. 5828 del 04.07.2014)



In considerazione delle lamentele ricevute (in particolar modo dai Consulenti Del Lavoro) l' INPS è intervenuta rendendo noto che gli inviti a regolarizzare la posizione dell'azienda per fruire dei benefici nel mese di giugno 2014, sono stati spediti prima del completamento di tutte le elaborazioni preliminari alla definizione della posizione aziendale rispetto alla spettanza dei benefici in argomento.

Pertanto, tutte le PEC inviate dalle procedure centrali con una richiesta di regolarizzazione per poter ottenere il riconoscimento dei benefici nel mese di giugno 2014 (aventi come oggetto: giugno 2014 e pregressi) saranno annullate.

A tal fine, i sistemi informativi centrali stanno provvedendo ad eliminare le relative notifiche presenti all'interno del Cassetto Previdenziale.

Inoltre, in considerazione della ristrettezza e della perentorietà dei termini per regolarizzare nelle forme previste dalla legge la posizione aziendale ai fini della fruizione dei benefici assoggettati al DURC interno, gli inviti a regolarizzare non saranno emessi nei mesi di luglio e di agosto.

Infine, le note di rettifica attive emesse nel mese di giugno 2014 e non sanate passeranno al Recupero Crediti a partire dal mese di settembre 2014.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpello n. 13, 16, 17, 18 e 19)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta ad interpelli:

- Assunzione all' estero di lavoratori italiani: la preventiva autorizzazione prevista dal DL 317/1987 per l' assunzione o il trasferimento all' estero dei lavoratori italiani è richiesta anche nei confronti di un' azienda straniera facente parte di un gruppo di imprese con partecipazione italiana di controllo ai sensi dell' art. 2359 del c.c..

Pertanto, è ritenuta irrilevante la circostanza per cui il lavoratore debba essere assunto presso il datore di lavoro localizzato in Paese extra UE e non debba, invece, essere assunto in Italia per prestare la propria attività all' estero.

- Lavoro autonomo di soggetti titolari di P.IVA: l' attività di fisioterapista svolta da soggetti in possesso del diploma abilitante ed iscritti negli appositi elenchi professionali, laddove istituiti con legge regionale, è esclusa dalla presunzione di parasubordinazione (collaborazione coordinata e continuativa a progetto) prevista dalla normativa vigente.

Presunzione di parasubordinazione, introdotta al fine di contrastare un utilizzo distorto delle P.IVA, che opera al verificarsi di determinate condizioni (almeno due tra: durata superiore ad 8 mesi nell' anno solare per due anni consecutivi, corrispettivo per due anni consecutivi pari ad almeno l' 80% dei compensi complessivamente percepiti dal lavoratore e messa a disposizione del collaboratore di una postazione fissa di lavoro presso la sede del committente) e resta esclusa ogniqualvolta la prestazione rientri nell' esercizio di attività professionali per le quali l' ordinamento richieda l' iscrizione ad un ordine professionale o registri, albi, ruoli o elenchi professionali oppure implichi competenze tecniche o capacità tecnico-pratiche di grado elevato svolte da soggetti titolari di reddito da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il minimo imponibile ai fini del versamento dei contributi previdenziali.

Resta inteso che, a prescindere dall' operatività o meno della presunzione, laddove siano riscontrabili gli usuali indici di subordinazione, la prestazione di lavoro autonomo dei fisioterapisti, come di tutti gli altri lavoratori autonomi, potrà essere ricondotta ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

- Contratto di lavoro intermittente per il personale di servizio e di cucina negli alberghi: il personale addetto alle attività di servizio e cucina presso gli alberghi può essere assunto con contratto di lavoro intermittente anche se il loro datore di lavoro è l'impresa che ha ricevuto in appalto l'esecuzione del servizio di pulizia all'interno di una struttura alberghiera.

L'interpretazione ministeriale si basa sul fatto che la loro attività rientra tra quelle discontinue previste al R.D. 2657/1923 indipendentemente dal fatto che sia svolta direttamente dall'impresa oppure sia affidata a terzi tramite un contratto di appalto.

- Limitazioni al lavoro notturno: l'ipotesi di genitore vedovo con figlio convivente minore di anni dodici rientra tra le fattispecie di limitazioni al lavoro notturno le quali, dirette ad una tutela del minore, prevedono il diritto (da parte del lavoratore o della lavoratrice) di rifiutare la prestazione di lavoro notturno.

Si ritiene opportuno ricordare che la violazione del summenzionato precetto (adibizione al lavoro nonostante il dissenso espresso da parte del dipendente) comporta l'applicazione della sanzione penale dell'arresto da due a quattro mesi oppure dell'ammenda da € 516 ad € 2.582.

- Permessi ex L. 104/1992: la possibilità da parte dei parenti o degli affini entro il terzo grado di usufruire dei permessi ex L. 104/1992, prevista qualora i genitori o il coniuge della persona da assistere abbiano compiuto i 65 anni oppure siano affetti da patologie invalidanti oppure siano deceduti o mancanti, trova applicazione anche se le condizioni appena descritte (65 anni, patologia invalidante, decesso o mancanza) si riferiscono ad uno solo dei soggetti (genitori o coniuge) menzionati dalla norma.

Pertanto, affinché il parente o l'affine di terzo grado possa beneficiare dei permessi, è necessario che dimostri esclusivamente la circostanza che il coniuge e/o i genitori della persona con handicap grave si trovino in una delle specifiche condizioni stabilite dalla medesima norma, a nulla rilevando la presenza di parenti o di affini di primo o secondo grado.

RIDUZIONE DEL CUNEO FISCALE PER LAVORATORI DIPENDENTI ED ASSIMILATI

(L. 23.06.2014, n. 89 - INPS, Messaggio n. 5661 del 27.06.2014)

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la L. 89/2014 contenente, tra l' altro, il bonus fiscale di importo, per il 2014, fino ad €. 640.

L' INPS è ulteriormente intervenuta fornendo istruzioni sulle modalità di erogazione del bonus fiscale per particolari soggetti.

In particolare:

- per i percettori di prestazioni a sostegno del reddito, il primo pagamento del credito sarà effettuato entro la fine del mese di giugno 2014;

Nella prima fase operativa, al beneficiario sarà data comunicazione tramite SMS, per i numeri di telefonia mobile censiti negli archivi dell'Istituto, del seguente tenore: " è stato disposto un pagamento in suo favore per: Credito ai sensi dell'art.1 D.L. 66/2014".

- per i pensionati e per i titolari di prestazioni di accompagnamento alla pensione, il bonus verrà erogato a partire dalla rata di luglio 2014.

L'indicazione sarà fornita all'interessato nel dettaglio di comunicazione, disponibile fra i servizi online a disposizione dei cittadini in possesso di PIN.

- per i dipendenti dell'Istituto, individuati quali beneficiari della norma in argomento, il credito viene erogato, unitamente alla retribuzione, a partire dal corrente mese di giugno.

COMUNICAZIONI DEL PERCETTORE:

Fermo restando che l'Istituto riconosce in via automatica il credito sulla base dei dati reddituali a propria disposizione, i beneficiari potranno presentare dichiarazioni oppure richieste e/o certificazioni volte alla rinuncia o al riconoscimento del credito nelle seguenti ipotesi:

- coloro che non hanno i presupposti per il riconoscimento del beneficio sono tenuti a darne comunicazione all'INPS che provvederà a recuperare il credito eventualmente erogato dai pagamenti successivi e, comunque, entro i termini di effettuazione delle operazioni di conguaglio di fine anno;

- coloro che, oltre ad essere titolari di redditi da prestazione previdenziale, siano, contestualmente, titolari di altri redditi da lavoro dipendente, i cui importi singolarmente considerati darebbero diritto al credito, ma complessivamente considerati eccedano la soglia massima prevista per la concessione del credito, sono tenuti a darne comunicazione all'Istituto che non riconoscerà il credito;
- coloro che, oltre ad essere titolari di redditi da prestazione previdenziale, siano titolari contestualmente anche di altri redditi da lavoro dipendente (es. la Cassa integrazione a orario ridotto), i cui importi complessivamente considerati non eccedano la soglia massima prevista per la concessione del credito, sono tenuti a chiedere ad uno dei sostituti di imposta di non riconoscere il credito in modo che lo stesso sia erogato da un solo sostituto.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO

(INPS, Messaggio n. 5887 del 08.07.2014)

A seguito del rilascio della procedura di acquisizione e trasmissione delle domande relative allo sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello l' INPS ha comunicato che, a partire dalle ore 15.00 di mercoledì 09.07.2014 alle ore 23.00 di giovedì 07.08.2014, potranno essere trasmesse via internet (sia singolarmente che tramite i flussi XML) le domande utili a richiedere lo sgravio per gli importi corrisposti nell'anno 2013.

Al fine di consentire la verifica e l'eventuale aggiornamento delle domande inviate, sarà possibile annullare e trasmettere nuovamente le domande fino alle ore 23.00 di venerdì 08.08.2014.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 7105 del 26.03.2014, 8197 del 08.04.2014, 8374 del 09.04.2014, 8450 del 10.04.2014, 9055 del 18.04.2014, 10424 del 14.05.2014)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- Relativamente alle sanzioni disciplinari conservative - e non per le sole sanzioni espulsive - deve ritenersi che, in tutti i casi nei quali il comportamento sanzionatorio sia immediatamente percepibile dal lavoratore come illecito, perché contrario al c.d. minimo etico o a norme di rilevanza penale, non sia necessario provvedere alla affissione del codice disciplinare, in quanto il lavoratore ben può rendersi conto, anche al di là di una analitica predeterminazione dei comportamenti vietati e delle relative sanzioni da parte del codice disciplinare, della illiceità della propria condotta.
- L'impugnazione del licenziamento può essere fatta anche da un rappresentante del lavoratore investito del relativo potere mediante procura rilasciata in forma scritta sempre che la procura o la ratifica dell'operato del rappresentante avvenga per atto scritto avente data certa anteriore alla scadenza del termine di decadenza.
- in caso di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, rileva ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto sia di pregiudizio agli scopi aziendali, essendo determinante, ai fini del giudizio di proporzionalità, l'influenza che sul rapporto di lavoro possa esercitare il comportamento del lavoratore che, per sue concrete modalità e contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare con diligenza gli obblighi assunti, conformando il suo comportamento ai canoni di buona fede e correttezza. Spetta al giudice di merito apprezzare la congruità della sanzione espulsiva per valutazione non astratta del fatto

addebitato, ma di ogni aspetto concreto della vicenda processuale, che, in esito a scrutinio unitario e sistematico, risulti sintomatico della sua gravità rispetto ad un'utile prosecuzione del rapporto di lavoro, in relazione al grado di affidamento richiesto dalle mansioni svolte dal dipendente, alle precedenti modalità di attuazione del rapporto, alla sua particolare natura e tipologia.

- Il licenziamento dell'invalido assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio segue la generale disciplina normativa e contrattuale sol quando è motivato dalle comuni ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, mentre, quando è determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza della perdita totale della capacità lavorativa o la situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, accertati dall'apposita commissione medica.
- Con riferimento all' art. 2087 c.c., vale il principio secondo cui al fine dell'accertamento della responsabilità, di natura contrattuale, del datore di lavoro incombe sul lavoratore che lamenti di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro elemento, mentre grava sul datore di lavoro - una volta che il lavoratore abbia provato le predette circostanze - l'onere di provare di aver fatto tutto il possibile per evitare il danno, ovvero di aver adottato tutte le cautele necessarie per impedire il verificarsi del danno medesimo.
- In tema di mobbing, ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti: a) la molteplicità di comportamenti di carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio; b) l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente; c) il nesso eziologico tra la condotta del datore o del superiore gerarchico e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore; d) la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio. L'idoneità

offensiva della condotta del datore di lavoro può essere dimostrata, per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, dalle sue caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti specificamente da una connotazione emulativa e pretestuosa, anche in assenza della violazione di specifiche norme attinenti alla tutela del lavoratore subordinato.

VARIAZIONE DEL TUR E DEL TASSO DI INTERESSE DI RATEAZIONE E DILAZIONE

(INPS, Circolare n. 75 del 11.06.2014 - INAIL, Circolare n. 31 del 06.06.2014)

Come anticipato nella comunicazione dello scorso mese, INPS ed INAIL, facendo seguito alla riduzione allo 0,15% del Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) dalla Banca Centrale Europea, hanno fissato al 6.15% il tasso di rateazione e differimento ed al 5.65% il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili.

Il nuovo tasso di dilazione troverà applicazione per le rateazioni/dilazioni definite a decorrere dall' 11.06.2014.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.05.2014 al 14.06.2014. Il coefficiente è pari a 0,765056%.

LO STUDIO

Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.