STUDIO TOZZI & C.
SOCIETÀ TRA PROFESSIONISTI

Dottori Commercialisti – Consulenti del Lavoro
Revisori dei conti - Contabilità Aziendale
Denunce dei redditi

Iscritta nella sezione speciale degli Albi dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Roma al n. AS_000040, dei Consulenti del Lavoro di Roma al n. 25

Ordine dei Consulenti del Lavoro di Roma

Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili di Roma

A tutti i clienti

in indirizzo

Circolare n. 27/2021

[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Luglio 2021]

SMART WORKING

(D.L. n. 52 22.04.2021 – L. n. 87 del 17.06.2021 (G.U. n. 146 del 21.06.2021) – Ministero del Lavoro, Interpello n. 9 deel 09.06.2021 - Agenzia delle Entrate, Risposta n. 296 del 27.04.2021)

Il contratto di Smart Working continua ad essere oggetto di interventi normativi e di prassi.

In particolare:

- è prorogata al 31.12.2021, la possibilità di attivazione del contratto di smart working con procedura semplificata (ovvero senza la necessità di stipula di accordo individuale);
- i lavoratori agili non possono essere esclusi dal computo per la determinazione della quota di riserva per la determinazione del numero dei disabili da assumere ai sensi della L. 68/1999.

In tema di telelavoro, l' Agenzia delle Entrate ha precisato che il datore di lavoro non deve assoggettare a ritenuta alla fonte i compensi erogati ad un proprio lavoratore dipendente (regolarmente assunto in Italia) fiscalmente residente in Gran Bretagna e che in detto paese esercita la propria prestazione lavorativa da remoto.

Sarà onere del datore di lavoro richiedere al proprio dipendente tutta la documentazione richiesta dalla Convenzione per beneficiare del suddetto regime di esenzione.

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007
Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016
e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it

LAVORATORI FRAGILI

(INL, Nota n. 10962 del 05.07.2021)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto ricordando che dall' 01.07.2021 non sono più in vigore le particolari tutele previste per questa particolare categoria di lavoratori.

Infatti, non è stata ulteriormente rinnovata la proroga al 30 giugno 2021, introdotta dal c.d. Decreto Sostegni, dell'equiparazione del periodo di assenza dal lavoro a degenza ospedaliera nei confronti del lavoratore "fragile" sottoposto a provvedimenti di quarantena con sorveglianza attiva o di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva laddove la prestazione lavorativa non possa essere resa in modalità di lavoro agile (vedasi nostra precedente comunicazione di maggio 2021).

REGIME FISCALE RETRIBUZIONI ANNI PRECEDENTI

(Agenzia delle Entrate, Risposta n. 408 del 16.06.2021)

In base al principio di cassa, sancito dal Testo Unico delle imposte sui redditi, le somme e i valori percepiti dai lavoratori dipendenti sono imputati al periodo d'imposta in cui entrano nella loro disponibilità.

Per attenuare gli effetti negativi che sarebbero derivanti da una rigida applicazione del criterio di cassa, il TUIR prevede, altresì, che sono soggetti a tassazione separata gli emolumenti arretrati per prestazioni di lavoro dipendente riferibili ad anni precedenti, percepiti per effetto di leggi, di contratti collettivi, di sentenze o di atti amministrativi sopravvenuti (cd. cause giuridiche) oppure per altre cause non dipendenti dalla volontà delle parti (cd. situazioni di fatto).

Ne consegue che la tassazione separata non può trovare applicazione qualora i compensi siano corrisposti nello stesso periodo d'imposta cui si riferiscono oppure qualora la corresponsione in un periodo d'imposta successivo possa considerarsi fisiologica.

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007
Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016
e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it

Pertanto, nell' eventualità che il ritardo sia determinato dalle c.d. situazioni di fatto, deve essere sempre effettuata l'indagine per valutare se lo stesso può o meno essere considerato fisiologico rispetto ai tempi necessari all'erogazione degli emolumenti.

In relazione alla fattispecie presa in esame, l' Agenzia delle Entrate osserva che la mancata erogazione nel periodo d'imposta di riferimento degli emolumenti incentivanti per lo svolgimento di attività ispettive (svolte nel secondo semestre dell'anno ed erogate nell'anno immediatamente successivo a quello di maturazione) è dovuta ad una "causa giuridica" sopravvenuta, ovvero all'emanazione di un apposito atto amministrativo.

Pertanto, dal momento che nella fattispecie in esame il ritardo nella corresponsione è dovuta ad una "causa giuridica" (l'emanazione del decreto direttoriale dell'Amministrazione istante) che interviene l'anno successivo a quello cui gli emolumenti si riferiscono, le retribuzioni incentivanti saranno da assoggettare a tassazione separata.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 1890 del 28.01.2020, 1891 del 28.01.2020, 2527 del 04.02.2020, 3640 del 13.02.2020, 3904 del 17.02.2020, e 4883 del 24.02.2020)

Come consuetudine, 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:

- la giusta causa di licenziamento è nozione legale, rispetto alla quale non sono vincolanti (al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo) le previsioni dei contratti collettivi, che hanno valenza esemplificativa e non precludono l'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità delle specifiche condotte a compromettere il vincolo fiduciario tra datore e lavoratore, con il solo limite che non può essere irrogato un licenziamento per giusta causa quando questo costituisca una sanzione più grave di quella prevista dal contratto collettivo in relazione ad una determinata infrazione. Infatti, non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di recesso, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché vengano valorizzati elementi concreti, di natura oggettiva e soggettiva, della fattispecie,

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007
Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016
e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it

coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario;

- l'art. 18, comma 4, vieta operazioni ermeneutiche che estendano l'eccezione della tutela reintegratoria alla regola rappresentata dalla tutela indennitaria in quanto si violerebbe la chiara ratio nel nuovo regime in cui la tutela reintegratoria presuppone l'abuso consapevole del potere disciplinare, che implica una sicura e chiaramente intellegibile conoscenza preventiva, da parte del datore di lavoratore, della illegittimità del provvedimento espulsivo derivante o dalla insussistenza del fatto contestato oppure dalla chiara riconducibilità del comportamento contestato nell'ambito della previsione della norma collettiva fra le fattispecie ritenute dalle parti sociali inidonee a giustificare l'espulsione del lavoratore;
- le assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale, in quanto riconducibili alla generale nozione di infortunio o malattia contenuta nell'art. 2110 c.c., sono normalmente computabili nel previsto periodo di conservazione del posto, mentre, affinché l'assenza per malattia possa essere detratta dal periodo di comporto, non è sufficiente che la stessa abbia un'origine professionale, ossia meramente connessa alla prestazione lavorativa, ma è necessario che, in relazione ad essa ed alla sua genesi, sussista una responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c..

  Più esattamente, la computabilità delle assenze del lavoratore dovute ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale nel periodo di comporto non si verifica nelle ipotesi in cui l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale non solo abbiano avuto origine in fattori di nocività insiti nelle modalità di esercizio delle mansioni e comunque presenti nell'ambiente di lavoro, e siano pertanto collegate allo svolgimento dell'attività lavorativa, ma altresì quando il datore di lavoro sia responsabile di tale situazione nociva e dannosa, per essere egli inadempiente all'obbligazione contrattuale a lui facente carico ai sensi dell'art. 2087 c.c., norma che gli impone di porre in essere le misure necessarie secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica - per la tutela dell'integrità fisica e della personalità morale del lavoratore, atteso che in tali ipotesi l'impossibilità della prestazione lavorativa è imputabile al comportamento della stessa parte cui detta prestazione è destinata;
- il ritardo nella contestazione può costituire un vizio del procedimento disciplinare solo ove sia tale da determinare un ostacolo alla difesa effettiva del lavoratore, tenendo anche conto che il prudente indugio del

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007
Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016
e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it

datore di lavoro, ossia la ponderata e responsabile valutazione dei fatti, può e deve precedere la contestazione anche nell'interesse del prestatore di lavoro, che sarebbe palesemente colpito da incolpazioni avventate o comunque non sorrette da una sufficiente certezza da parte del datore di lavoro;

- In ordine alla qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, con particolare riferimento all'attività di un dirigente è necessario verificare se il lavoratore possa ritenersi assoggettato, anche in forma lieve o attenuata, alle direttive, agli ordini e ai controlli del datore di lavoro, nonché al coordinamento dell'attività lavorativa in funzione dell'assetto organizzativo aziendale, potendosi ricorrere altresì, in via sussidiaria, a elementi sintomatici della situazione della subordinazione quali l'inserimento nell'organizzazione aziendale, il vincolo di orario, l'inerenza al ciclo produttivo, l'intensità della prestazione, la retribuzione fissa a tempo senza rischio di risultato;
- in tema di contratti di lavoro a tempo determinato, la sentenza che accerta la nullità della clausola appositiva del termine e ordina la ricostituzione del rapporto illegittimamente interrotto, cui è connesso l'obbligo del datore di riammettere in servizio il lavoratore, ha natura dichiarativa e non costitutiva; ne consegue che la conversione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato opera con effetto "ex tunc" dalla illegittima stipulazione del contratto a termine.

NOVITA' LAVORO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 966 del 17.06.2021 - INPS, Circolari nn. 77 del 26.05.2021, 84 del 10.06.2021 , 87 del 18.06.2021 e 99 del 08.07.2021 – INPS, Messaggio n. 2310 del 16.06.2021 - INPS, Sito Internet)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- l' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito precisazioni in merito alla possibilità di applicare l' istituto della diffida obbligatoria nei confronti della sanzione per mancato rispetto dell' obbligo previsto dalla L. 68/1999 in tema di collocamento obbligatorio;
- l' INPS ha:
  - fornito istruzioni in merito al fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali;

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007
Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016
e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it

- fornito precisazioni in merito all' imponibile contributivo per le gestioni degli artigiani e degli esercenti attività commerciali;
- riassunto la normativa dell' apprendistato di primo livello;
- fornito chiarimenti in merito alla NASpI e alla possibilità di chiederne l' erogazione in un' unica soluzione;
- illustrato le novità introdotte in tema di ammortizzatori sociali dalla legge di conversione del D.L. 69/2021 (c.d. Decreto Sostegni).

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 10.06.2021)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

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 15.05.2021 al 14.06.2021. Il coefficiente è pari a 1,578079%.

Studio Tozzi & C. S.a.s. S.t.p.

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007
Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016
e-mail - studiotozzi@tin.it – sito: www.studiotozzisas.it