



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

CIRCOLARE N. 21/2018

[Ottobre 2018]

RITENUTE SU SOMME PIGNORATE

(Agenzia delle Entrate, Interpello n. 9 del 19.09.2018)



L' Agenzia delle Entrate, a seguito di richiesta su un particolare caso specifico, è intervenuta riepilogando i presupposti per l' applicazione, da parte dei sostituti d' imposta, della ritenuta d' acconto del 20 per cento sulle somme pignorate.

In particolare, la L. 449/2007 e la L. 102/2009 hanno previsto che, in caso di somme liquidate a seguito di procedure di pignoramento presso terzi, la ritenuta, ove prevista, debba essere effettuata dal soggetto erogatore che riveste la qualità di sostituto di imposta, con un' aliquota pari al 20 per cento a titolo di acconto dell' imposta sulle somme oggetto di pignoramento.

Pertanto, il terzo erogatore non dovrà effettuare la ritenuta solo nell' eventualità in cui sia a conoscenza che il credito è riferibile a somme o valori diversi da quelli assoggettabili a ritenuta alla fonte.

Al fine di evitare oneri di indagini da parte del terzo erogatore, l' Agenzia delle Entrate ha precisato (Circolare 8/E 2011) che è onere del creditore "dimostrare che le stesse attengono ad ipotesi per le quali la ritenuta non deve essere operata, restando inteso che altrimenti il terzo provvederà ad applicarla" con la diretta conseguenza che non sono posti "a carico del terzo obblighi di indagine in merito alla qualificazione reddituale delle somme, anzi, nel prevedere una ritenuta in misura fissa, presuppone che il terzo non sia normalmente a conoscenza della tipologia di reddito che sta erogando".





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

In estrema sintesi, sorge l'obbligo di effettuare la ritenuta da parte quando sono soddisfatte contemporaneamente le seguenti condizioni:

- deve trattarsi di una somma per la quale deve essere operata una ritenuta alla fonte;
- il creditore pignoratorio deve essere un soggetto Irpef;
- il terzo erogatore deve rivestire la qualifica di sostituto di imposta.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpello n. 5)

Il Ministero del Lavoro riprende la sua attività di risposta a interpelli:

- dal 17 marzo 2017, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 25/2017, i CCNL non possono in alcun modo introdurre alcuna deroga alla normativa in tema di responsabilità negli appalti.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 24752 del 19.10.2017, 26676 del 10.11.2017, 27333 del 17.11.2017, 28791 del 30.11.2017, 28798 del 30.11.2017 e 29238 del 06.12.2017)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, seguiamo 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:

- l'avvenuta irrogazione al dipendente di una sanzione conservativa per condotte di rilevanza penale esclude che, a seguito del passaggio in giudicato della sentenza penale di condanna per i medesimi fatti, possa essere intimato il licenziamento disciplinare, non essendo consentito, per





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

- il principio di consunzione del potere disciplinare, che una identica condotta sia sanzionata più volte a seguito di una diversa valutazione o configurazione giuridica;
- il datore di lavoro che intenda far valere lo scarso rendimento come notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro non può limitarsi a provare solo il mancato raggiungimento del risultato atteso o l'oggettiva sua esigibilità, avuto riguardo alla normale capacità ed operosità della maggioranza dei lavoratori di pari qualificazione professionale ed addetti alle medesime mansioni, ma deve altresì provare che la causa dello scarso rendimento deriva da negligenza nell'espletamento della prestazione lavorativa. Pertanto, in mancanza di prova di un difetto di attività da parte del lavoratore, il solo dato del mancato raggiungimento degli obiettivi programmati dal datore di lavoro non legittima la risoluzione del rapporto per scarso rendimento;
 - il comportamento del dipendente che presti attività lavorativa durante il periodo di assenza per malattia può costituire giustificato motivo di recesso da parte del datore di lavoro ove esso integri una violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, configurabile allorché il comportamento medesimo sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza, dimostrando una sua fraudolenta simulazione o quando, valutato in relazione alla natura ed alle caratteristiche dell'infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione ed il rientro in servizio del lavoratore, con violazione dell'obbligazione preparatoria e strumentale rispetto alla corretta esecuzione del contratto;
 - il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore





subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa e non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore; quest'ultima, poi, non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo;

- l'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi ha, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo, valenza meramente esemplificativa, sicché non preclude un'autonoma valutazione del giudice di merito in ordine all'idoneità di un grave inadempimento, o di un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile, a far venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore.

Analogamente, anche con riferimento alle ipotesi di illeciti disciplinari tipizzati dal legislatore, deve escludersi la configurabilità in astratto di qualsivoglia automatismo nell'irrogazione di sanzioni disciplinari, specie laddove queste consistano nella massima sanzione, permanendo il sindacato giurisdizionale sulla proporzionalità della sanzione rispetto al fatto addebitato;

- il giustificato motivo oggettivo di licenziamento è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, attuata a fini di una più economica ed efficiente gestione aziendale, nel senso che certe mansioni possono essere suddivise fra più lavoratori, ognuno dei quali se le vedrà aggiungere a quelle già espletate, con il risultato finale di far emergere come in





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

esuberano la posizione lavorativa di quel dipendente che vi era addetto in modo esclusivo o prevalente.

In tale ultima evenienza il diritto del datore di lavoro di ripartire diversamente determinate mansioni fra più dipendenti non deve far perdere di vista la necessità di verificare il rapporto di congruità causale fra la scelta imprenditoriale e il licenziamento, sicché non basta che i compiti un tempo espletati dal lavoratore licenziato siano stati distribuiti ad altri, ma è necessario che tale riassetto sia all'origine del licenziamento anziché costituirne mero effetto di risulta.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 13.09.2018)

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 15.08.2018 al 14.09.2018.

Il coefficiente è pari a 2,335312%.

Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti

IN FEDE





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

Sassuolo, li 12.10.2018

All' interno del sito internet www.st-erre.it è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

