CIRCOLARE N. 19/2021

[Dicembre 2021]

DECRETO FISCO - LAVORO

(D.L. N. 146 del 21.10.202)

Il Senato della Repubblica ha approvato il disegno di legge di conversione del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146 apportando le seguenti modifiche:

- le cartelle di pagamento relative a imposte sui redditi, IRAP, IVA e INPS e notificate nel periodo tra l' 01.09.2021 e il 31.12.2021 avranno come termine di adempimento 180 giorno in luogo dei canonici 60 giorni;
- viene introdotto l' obbligo di comunicazione preventiva anche per le prestazioni occasionali;
- sono rinviati al 31.12.2021 i termini di decadenza scaduti nel periodo dall' 01.01.2021 al 30.09.2021 per l' invio dei dati richiesti per il conguaglio, il pagamento o il saldo degli ammortizzatori a causale COVID.

In questi giorni il disegno di legge è alla Camera dei Deputati per la sua definitiva approvazione.

QUARTANTENA E LAVORATORI FRAGILI

(INPS, Messaggio n. 4027 del 18.11.2021)

Il D.L. 146/2021 ha previsto, per il periodo dall' 01.01.2021 al 31.12.2021, le tutele previste per i lavoratori cosiddetti "fragili" e l'equiparazione alla malattia del periodo trascorso in quarantena con sorveglianza attiva o in permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva, da parte dei lavoratori del settore privato.

Pertanto, l' INPS è intervenuta comunicando che procederà, anche per gli eventi verificatisi nel corso dell'anno 2021, seguendo un ordine cronologico, al riconoscimento, secondo le consuete modalità, della prestazione in esame.

ASSUNZIONE LAVORATORI DISABILI

(Ministero del Lavoro, Decreti nn. 193 e 194 del 30.09.2021)

Il Ministero del Lavoro, in data 30.11.2021, ha pubblicato il Decreto con il quale viene previsto che, a decorrere dal primo gennaio 2022, l' importo:

- del contributo esonerativo è adeguato ad €. 39,21 per ogni lavoratore non occupato e per ogni giorno di mancata occupazione;
- della sanzione per mancato invio del Prospetto Informativo è adeguata ad €. 704,43 maggiorata di €. 34,02 per ogni giorno di ulteriore ritardo.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 23927 del 29.10.2020, 25053 del 09.11.2020, 26509 del 20.11.2020, 26605 del 23.11.2020 27078 del 26.11.2020 e 28415 del 14.12.2020)

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:

- Ai fini della configurazione del lavoro dirigenziale (nel quale il lavoratore gode di ampi margini di autonomia e il potere di direzione del datore di lavoro si manifesta non in ordini e controlli continui e pervasivi, ma essenzialmente nell'emanazione di indicazioni generali di carattere programmatico, coerenti con la natura ampiamente discrezionale dei poteri riferibili al dirigente), il giudice di merito debba valutare, quale requisito caratterizzante della prestazione, l'esistenza di una situazione di coordinamento funzionale della stessa con gli obiettivi dell'organizzazione aziendale, idonea a ricondurre ai tratti distintivi della subordinazione tecnico-giuridica, anche se nell'ambito di un contesto caratterizzato dalla c.d. subordinazione attenuata.

- L'appalto di opere o servizi espletato con mere prestazioni di manodopera, la cui liceità è ritenuta sussistente "purchè il requisito della "organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore", previsto dal D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 29 costituisca un servizio in sè, svolto con organizzazione e gestione autonoma dell'appaltatore, senza che l'appaltante, al di là del mero coordinamento necessario per la confezione del prodotto, eserciti diretti interventi dispositivi e di controllo sui dipendenti dell'appaltatore".
- I contratti collettivi aziendali sono applicabili a tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti, con l'unica eccezione di quei lavoratori che, aderendo ad una organizzazione sindacale diversa, ne condividono l'esplicito dissenso dall'accordo". E ciò, in quanto, come, in più occasioni, sottolineato da questa Suprema Corte, la tutela di interessi collettivi della comunità di lavoro aziendale e, talora, la inscindibilità della disciplina che ne risulta, concorrono a giustificare "la efficacia soggettiva erga omnes dei contratti collettivi aziendali, cioè nei confronti di tutti i lavoratori dell'azienda, ancorché non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti.
- In tema di permessi ex L. 104/1992, il limite dei due anni - in effetti non superabile nell'arco della vita lavorativa anche nel caso di godimento cumulativo di entrambi i genitori - si riferisca tuttavia a ciascun figlio che si trovi nella prevista situazione di bisogno, in modo da non lasciarne alcuno privo della necessaria assistenza che la legge è protesa ad assicurare.
- Qualora da parte di un lavoratore sia allegata una dequalificazione o venga dedotto un demansionamento riconducibili ad un inesatto adempimento dell'obbligo gravante sul datore di lavoro ai sensi dell'art. 2103 c.c., è su quest'ultimo che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo, o attraverso la prova della mancanza in concreto di qualsiasi dequalificazione o demansionamento, ovvero attraverso la prova che l'una o l'altro siano stati giustificati dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari o, comunque, in base al principio generale risultante dall'art. 1218 c.c., da un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

- Ove le parti abbiano concordato, in sede di accordo sindacale, l'obbligo per il datore di lavoro di assumere personale in forza presso un'altra azienda, prevedendo il contratto collettivo applicabile ai nuovi dipendenti, la relativa categoria di inquadramento, nonchè il riconoscimento dell'anzianità pregressa e del superminimo individuale, l'oggetto del contratto di lavoro deve ritenersi sufficientemente determinato. Ne consegue che il lavoratore, in caso di inadempimento, può richiedere, ai sensi dell'art. 2932 c.c., l'esecuzione in forma specifica dell'obbligo di concludere il contratto, senza che rilevi la mancata predeterminazione della concreta assegnazione della sede lavorativa e delle mansioni, che attiene alla fase di esecuzione del contratto.

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 15.10.2021 al 14.11.2021.
Il coefficiente è pari a 3,302786%.

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

IN FEDE

Sassuolo, li 14.12.2021

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