

TAX NEWS

2018-8

L'informativa riportata, pur se predisposta e verificata con scrupolo, non può comportare responsabilità in caso di errori od imprecisioni, né intendersi sostitutiva di alcuna forma di consulenza.



SOMMARIO

NORMATIVA

Da Ottobre possono essere sospesi gli F24 con compensazioni "sospette"

GIURISPRUDENZA

Procedure concorsuali – il recupero dell'IVA può avvenire solo alla loro chiusura

SCADENZE – SETTEMBRE 2018

APPROFONDIMENTO

Contenuti fiscali del "Decreto Dignità"

FOCUS DAL MONDO DEL LAVORO

(IN COLLABORAZIONE CON DE LUCA & PARTNERS)

NORMATIVA

Da Ottobre possono essere sospesi gli F24 con compensazioni "sospette"

(Provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate del 28 agosto 2018)

La Legge di Bilancio per il 2018 (art. 1, comma 990, Legge 27 dicembre 2017, n. 205) ha introdotto la previsione secondo la quale l'Agenzia delle entrate può "sospendere", fino a 30 giorni, l'esecuzione delle deleghe di pagamento (modelli F24), contenenti compensazioni che presentano "profili di rischio". L'attuazione concreta della norma era demandata all'emanazione di apposito Provvedimento, che è stato pubblicato lo scorso 28 agosto e che sarà efficace a partire dal 29 ottobre.

In base a tale Provvedimento, i modelli F24 che presentano *profili di rischio* sono selezionati per l'applicazione della procedura di sospensione, utilizzando criteri riferiti:

- a) alla **tipologia dei debiti pagati**;
- b) alla **tipologia dei crediti compensati**;
- c) alla **coerenza dei dati** indicati nel modello F24;
- d) ai **dati presenti nell'Anagrafe Tributaria** o resi disponibili da altri enti pubblici, afferenti ai soggetti indicati nel modello F24;
- e) ad **analoghe compensazioni effettuate in precedenza** dai soggetti indicati nel modello F24;
- f) al **pagamento di debiti iscritti a ruolo**. Allo scopo di controllare tempestivamente l'utilizzo dei crediti in compensazione per questi ultimi pagamenti, a decorrere dal 29 ottobre i modelli F24 contenenti il pagamento di debiti iscritti a ruolo debbono essere presentati esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle entrate, pena il rifiuto della delega di pagamento.

Procedura di sospensione delle deleghe di pagamento

Per i modelli F24 presentati attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate, con apposita ricevuta, viene comunicato al soggetto che ha inviato il modello F24 se la delega di pagamento è stata sospesa: nella medesima ricevuta viene indicata anche la data di fine del periodo di sospensione, che non può essere maggiore di 30 giorni rispetto alla data di invio del modello F24.

La sospensione, si precisa nel Provvedimento, riguarda l'intero contenuto della delega di pagamento.

Durante il periodo di sospensione, non viene effettuato l'addebito sul conto indicato nel file telematico dell'eventuale saldo positivo del modello F24 e *può essere richiesto l'annullamento della delega* di pagamento secondo le ordinarie procedure telematiche messe a disposizione dall'Agenzia delle Entrate.

Se in esito alle verifiche effettuate, l'Agenzia delle Entrate rileva che il credito *non è stato correttamente utilizzato*, comunica lo scarto del modello F24 al soggetto che ha inviato il file telematico, tramite apposita ricevuta, indicandone anche la relativa motivazione. Tutti i pagamenti e le compensazioni contenuti nel modello F24 scartato si considerano in tal caso non eseguiti.

Se, viceversa, in esito alle verifiche effettuate dall'Agenzia delle Entrate, il credito risulta correttamente utilizzato, la delega di pagamento si considera effettuata nella data indicata nel file telematico inviato e:

- a) in caso di modello F24 a saldo zero, con apposita ricevuta, l'Agenzia delle Entrate comunica al soggetto che ha trasmesso il file telematico l'avvenuto perfezionamento della delega di pagamento;
- b) se il modello F24 presenta saldo positivo, l'Agenzia delle Entrate invia la richiesta di addebito sul conto indicato nel file telematico, informando il soggetto che ha trasmesso il file.

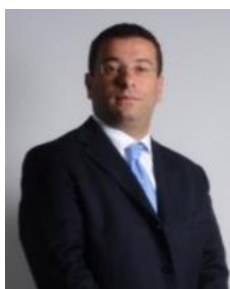
In assenza di comunicazione di scarto del modello F24 entro il periodo di sospensione, l'operazione si considera effettuata nella data indicata nel file telematico inviato.

Durante il periodo di sospensione e prima che siano intervenuti lo scarto ovvero lo sblocco della delega di pagamento, il contribuente può inviare all'Agenzia delle Entrate gli elementi informativi ritenuti necessari per la finalizzazione della delega sospesa: tali elementi sono utilizzati dall'Agenzia delle Entrate ai fini del controllo dell'utilizzo del credito compensato.

È infine da evidenziare che:

- il Provvedimento non varia le vigenti disposizioni concernenti l'obbligo di presentazione dei modelli F24 esclusivamente attraverso i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate;
- i criteri selettivi e la procedura di controllo/sospensione sono applicati, ove compatibili, anche ai residui casi in cui è consentita la presentazione di deleghe di pagamento contenenti compensazioni attraverso i servizi telematici messi a disposizione da banche, Poste e altri prestatori di servizi di pagamento;
- restano altresì ferme le specifiche disposizioni vigenti che prevedono il controllo preventivo, in fase di elaborazione dei modelli F24, dell'utilizzo in compensazione dei crediti d'imposta.

Per ulteriori approfondimenti si prega di far riferimento al seguente contatto:



Dott. Luciano Fiorentino

RSM Studio Palea Lauri Gerla Milano

Foro Buonaparte, 67

20121 Milano

Tel: (+39) 02.89095151 Fax: (+39) 02.89095143 email luciano.fiorentino@rsm.it

www.rsm.it

Procedure concorsuali – il recupero dell'IVA può avvenire solo alla loro chiusura

(CTR Firenze, sentenza n. 1125/02/2018 del 4 aprile 2018)

Come è noto, in base all'art. 26, comma 2, del Decreto IVA, un soggetto IVA che abbia emesso fattura nei confronti di un operatore che successivamente abbia avviato una procedura concorsuale, ha diritto al recupero del tributo all'esito dell'infruttuosità della procedura concorsuale stessa.

Per propria costante interpretazione, l'Agenzia delle Entrate ritiene che la nota di variazione possa essere emessa (recuperando così l'IVA addebitata e non ricevuta in pagamento) solamente alla fine della procedura, quando l'infruttuosità della procedura diviene oggettiva.

Con la Legge di Stabilità per il 2016, l'art. 26 era stato espressamente modificato sul punto, statuendo la recuperabilità dell'IVA all'avvio della procedura concorsuale: la norma però venne abrogata dopo pochi mesi, non entrando così mai in vigore.

In tale quadro normativo ed interpretativo è da ricordare che si è espressa di recente anche la Corte di Giustizia Ue (Causa C246/16) che, dovendo dirimere proprio una vertenza italiana riguardante l'art. 26, ha statuito, quale principio, che uno Stato membro non può subordinare la riduzione della base imponibile dell'IVA all'infruttuosità di una procedura concorsuale qualora una tale procedura possa durare anche più di dieci anni: ciò in quanto, in buona sostanza, i tempi per la conclusione della stessa farebbero sopportare agli imprenditori soggetti alla normativa italiana uno svantaggio in termini di liquidità rispetto ai loro concorrenti di altri Stati membri.

Se tale principio è però in sé chiaro, la Corte Europea ha al contempo evidenziato che spetta alle autorità nazionali stabilire, nel rispetto del principio di proporzionalità e sotto il controllo del giudice, quali siano le prove (a fronte di una procedura concorsuale che si prolunghi a dismisura nel tempo) di una probabile durata prolungata del non pagamento, che il soggetto passivo dovrebbe fornire per reclamare il diritto al recupero "anticipato" (cioè prima della chiusura della procedura) dell'IVA.

In pratica, la Corte di Giustizia pare identificare un principio di tutela per il contribuente, rendendolo però al contempo inefficace a causa di un necessario intervento del legislatore.

Proprio sulla base di tali considerazioni raggiunte in sede europea la CTR Firenze, adita nei mesi scorsi per dirimere una controversia tra Erario ed un'impresa, che verteva proprio sul momento di emissione delle note ex art. 26 DPR n. 633/72, ha avallato la rigorosa e severa tesi dell'Amministrazione finanziaria, negando così il recupero dell'IVA prima che la procedura concorsuale si sia definitivamente conclusa.

Per ulteriori approfondimenti si prega di far riferimento al seguente contatto:



Dott. Gabriele Giardina

RSM Studio Palea Lauri Gerla Milano

Foro Buonaparte, 67

20121 Milano

Tel: (+39) 02.89095151 Fax: (+39) 02.89095143 email: gabriele.giardina@rsm.it

www.rsm.it

SCADENZE – SETTEMBRE 2018

- tale elenco non comprende tutte le scadenze fiscali, essendo state omesse quelle che risultano di più ordinaria ricorrenza nella prassi amministrativa
- dal 1° gennaio 2014 il limite alle compensazioni è elevato a 700.000 euro.
Sono però da ricordare i vigenti limiti alle compensazioni:
 - ☐ in materia di IVA,
 - ☐ in materia di imposte sui redditi ed IRAP,
 - ☐ in presenza di debiti erariali iscritti a ruolo e scaduti per importi superiori a 1.500 Euro.

domenica 30

(termine prorogato a lunedì 1° ottobre)

Rottamazione cartelle esattoriali – versamento rateale

Entro la data odierna coloro che hanno aderito ad una delle edizioni delle cd. "rottamazioni" delle cartelle esattoriali, versano quanto dovuto: l'entità del versamento è condizionata dal piano rateale prescelto e dal momento di adesione alla procedura di rottamazione.

Con specifico riferimento alla rottamazione dei ruoli 2000–2016, entro la data odierna l'Agente per la Riscossione comunica ai diretti interessati l'entità delle somme dovute nonché il piano dei pagamenti.

IVA – Elenchi clienti e fornitori e liquidazioni periodiche – invio comunicazioni

Entro la data odierna vanno trasmessi telematicamente, con riferimento al trimestre solare precedente, gli elenchi delle fatture emesse e ricevute, nonché le risultanze delle liquidazioni IVA.

APPROFONDIMENTO

Contenuti fiscali del "Decreto Dignità"

Il cd. "Decreto Dignità", primo provvedimento "omnibus" del nuovo Governo, è stato definitivamente convertito in Legge lo scorso mese di agosto (Decreto Legge n. 87/2018, convertito dalla Legge n. 96 del 9 agosto 2018).

Di seguito si propone una sintesi delle principali novità di carattere fiscale contenute nel provvedimento di legge.

Limiti alla delocalizzazione per le imprese beneficiarie di aiuti (art. 5)

Fatti salvi i vincoli derivanti dai trattati internazionali, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi ai fini dell'attribuzione del beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata in Stati non appartenenti all'Unione Europea, ad eccezione degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo, entro 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa agevolata.

In caso di decadenza, l'amministrazione titolare della misura di aiuto accerta ed irroga una sanzione amministrativa pecuniaria consistente nel pagamento di una somma in misura da 2 a 4 volte l'importo dell'aiuto fruito.

Parimenti, le imprese italiane ed estere, operanti nel territorio nazionale, che abbiano beneficiato di un aiuto di Stato che prevede l'effettuazione di investimenti produttivi specificamente localizzati ai fini dell'attribuzione di un beneficio, decadono dal beneficio medesimo qualora l'attività economica interessata dallo stesso o una sua parte venga delocalizzata dal sito incentivato in favore di unità produttiva situata al di fuori dell'ambito territoriale del predetto sito, in ambito nazionale, dell'Unione Europea e degli Stati aderenti allo Spazio economico europeo, entro 5 anni dalla data di conclusione dell'iniziativa o del completamento dell'investimento agevolato.

Ai fini del decreto, per "delocalizzazione" si intende il trasferimento dell'attività economica specificamente incentivata o di una sua parte dal sito produttivo incentivato ad altro sito, da parte della medesima impresa beneficiaria dell'aiuto o di altra impresa che sia con essa in rapporto di controllo o collegamento ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

L'importo del beneficio da restituire per effetto della decadenza è, comunque, maggiorato di un interesse calcolato secondo il tasso ufficiale di riferimento vigente alla data di erogazione o fruizione dell'aiuto, aumentato di 5 punti percentuali.

Tutela dell'occupazione nelle imprese destinatarie di aiuti (art. 6)

Viene introdotto un meccanismo di "recapture" dei benefici ricevuti dallo Stato, in base al quale qualora una impresa italiana od estera, operante nel territorio nazionale, che beneficia di misure di aiuto di Stato che prevedono la valutazione dell'impatto occupazionale, fuori dei casi riconducibili a giustificato motivo oggettivo, riduca in misura superiore al 50% i livelli occupazionali degli addetti all'unità produttiva o all'attività interessata dal beneficio nei 5 anni successivi alla data di completamento dell'investimento,



decade dal beneficio; qualora la riduzione di tali livelli sia superiore al 10%, il beneficio è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del livello occupazionale.

La disposizione si applica ai benefici concessi o per i quali sono stati pubblicati i bandi, nonché agli investimenti agevolati avviati, successivamente alla data di entrata in vigore del decreto dignità.

Disciplina Iper ammortamenti – (de)localizzazione degli investimenti (art. 7)

Viene stabilito che l'agevolazione denominata "Iper ammortamento" spetta a condizione che i beni agevolabili siano destinati a strutture produttive situate nel territorio nazionale.

Se nel corso del periodo di fruizione dell'Iper ammortamento i beni agevolati vengono *ceduti a titolo oneroso o destinati* strutture produttive situate all'estero, anche se appartenenti alla stessa impresa, si procede al recupero dell'Iper ammortamento mediante apposite variazioni in dichiarazione dei redditi. Viene altresì definito che non si procede al recupero dell'Iper ammortamento qualora i beni agevolati siano per loro stessa natura destinati all'utilizzo in più sedi produttive, e pertanto, possano essere oggetto di temporaneo utilizzo anche fuori dell'Italia.

Le disposizioni applicano agli investimenti effettuati a decorrere dal 14 luglio 2018.

Credito Ricerca e Sviluppo (art. 8)

Agli effetti della disciplina del credito d'imposta per gli investimenti in attività di ricerca e sviluppo, (articolo 3, comma 1, del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9), non si considerano ammissibili i costi sostenuti per l'acquisto, anche in licenza d'uso, dei beni immateriali individuati al comma 6, lettera d), di tale articolo 3, derivanti da operazioni intercorse con imprese appartenenti al medesimo gruppo.

Trattasi, più in dettaglio, delle competenze tecniche e privative industriali (brevetti) relative a un'invenzione industriale o biotecnologica, a una topografia di prodotto a semiconduttori o a una nuova varietà vegetale, anche acquisite da fonti esterne.

Si considerano appartenenti al medesimo gruppo le imprese controllate da un medesimo soggetto, controllanti o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile inclusi i soggetti diversi dalle società di capitali; per le persone fisiche si tiene conto anche di partecipazioni, titoli o diritti posseduti dai familiari dell'imprenditore, individuati ai sensi dell'articolo 5, comma 5, del TUIR.

La disposizione si applica a decorrere dal periodo 2018, anche in relazione al calcolo dei costi ammissibili imputabili ai periodi d'imposta rilevanti per la determinazione della media di raffronto. Per gli acquisti derivanti da operazioni infragruppo intervenute nel corso dei periodi d'imposta precedenti a quello in corso alla data di entrata in vigore del decreto dignità, resta comunque ferma l'esclusione dai costi ammissibili della parte del costo di acquisto corrispondente ai costi già attribuiti in precedenza all'impresa italiana in ragione della partecipazione ai progetti di ricerca e sviluppo relativi ai beni oggetto di acquisto.

Redditometro (art. 10)

Viene, a tutti gli effetti, "rottamato" e momentaneamente "pensionato" lo strumento accertativo del redditometro, che consente di presumere l'esistenza di reddito non dichiarato a fronte del livello di

spese personali e del tenore di vita dell'individuo.

Viene a tal fine abrogato il decreto attuativo del redditometro (Decreto Ministeriale del 16 settembre 2015), che cessa la propria efficacia per gli anni di imposta successivi a quello in corso al 31 dicembre 2015. Al contempo viene però prevista l'emanazione di un nuovo decreto, che tenga conto delle indicazioni dell'ISTAT e delle associazioni maggiormente rappresentative dei consumatori.

Acquisti carburanti – fattura elettronica dal 1° gennaio 2019 (art. 11-bis)

Slitta al 1° gennaio 2019 l'obbligo di documentare la cessione di carburanti nei confronti di soggetti passivi IVA mediante l'emissione della cd. fattura elettronica.

Rimane però in vigore l'obbligo di pagare l'acquisto dei carburanti mediante strumento di pagamento elettronico, pena l'indetraibilità dell'IVA e l'indeducibilità del costo.

Abrogazione dello split payment nei confronti dei professionisti (art. 12)

I professionisti tornano ad essere esclusi dall'applicazione del meccanismo IVA di scissione dei pagamenti (cd. split payment), in base al quale per le cessioni di beni e le prestazioni di servizi effettuate nei confronti di amministrazioni ed enti pubblici, sono direttamente questi ultimi a versare l'IVA all'erario. L'esclusione opera con riferimento alle operazioni per le quali la fattura è stata emessa dopo il 14 luglio 2018.

Compensazione tra cartelle esattoriali e crediti verso PA (art. 12 bis)

Viene estesa al 2018 la disciplina che consente la compensazione delle cartelle esattoriali in favore delle imprese titolari di crediti non prescritti, certi, liquidi ed esigibili, per somministrazione, forniture, appalti e servizi, anche professionali, maturati nei confronti della pubblica amministrazione, qualora la somma iscritta a ruolo sia inferiore o pari al credito vantato.

Per ulteriori approfondimenti si prega di far riferimento al seguente contatto:



Dott. Alberto Baudo

RSM Studio Palea Lauri Gerla Milano

Foro Buonaparte, 67

20121 Milano

Tel: (+39) 02.89095151 Fax: (+39) 02.89095143 email: alberto.baudo@rsm.it

www.rsm.it



FOCUS DAL MONDO DEL LAVORO (IN COLLABORAZIONE CON DE LUCA & PARTNERS)

LO SAPETE CHE...

Non vi è un obbligo di tracciabilità per i rimborsi spese?

L'art. 1, comma 910, della Legge n. 205/2017 (cd. Legge di Bilancio 2018) ha disposto che, far data dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o i committenti debbono corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale attraverso uno dei seguenti mezzi di pagamento: a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore; b) strumenti di pagamento elettronico; c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento; d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. Sul punto l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), con la nota n. 6201 del 16 luglio 2018, ha precisato che i suddetti mezzi di pagamento riguardano esclusivamente gli elementi della retribuzione. Pertanto, sempre a parere dell'Inl, il loro utilizzo non è obbligatorio per la corresponsione di somme erogate a diverso titolo, quali anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (es. rimborso spese viaggio, vitto, alloggio).

SENTENZA DEL MESE

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: tutela indennitaria in caso di violazione dei criteri di scelta

La Corte di Cassazione, con la sentenza del 25 luglio 2018 n. 19732, ha ribadito che nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, la scelta del dipendente, o dei dipendenti, da licenziare non è totalmente libera per il datore di lavoro. Essa, infatti, risulta limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole della correttezza e buona fede cui deve essere informato, ai sensi degli artt. 1175 e 1675 cod. civ., ogni comportamento delle parti nell'ambito di un rapporto obbligatorio e, quindi, anche in caso di recesso di una di esse. Sul punto la Corte ha osservato che la stessa giurisprudenza di legittimità si è posta il problema di individuare in concreto i criteri obiettivi che consentono di ritenere la scelta conforme a detti principi, ritenendo che possa farsi riferimento, pur nella diversità dei rispettivi regimi, ai criteri di cui alla Legge 223/1991 in tema di licenziamenti collettivi. Quindi, in via analogica, ai criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio stabiliti per analogia nell'ambito di tali licenziamenti. Detti criteri consentono, peraltro, al datore di lavoro di esercitare il suo, unilaterale, potere selettivo coerentemente con gli interessi del lavoratore e con quelli dell'azienda. Da ciò ne consegue che, tra più lavoratori occupati in posizione di piena fungibilità ed a fronte dell'esigenza, derivante da ragioni inerenti all'attività produttiva, di ridurre di una o più unità la forza lavoro, occorre rispettare i principi summenzionati di correttezza e buona fede. Con riferimento poi al regime sanzionatorio applicabile qualora ci si discosti da questo principio di diritto, la Suprema Corte ricorda che il regime introdotto dalla Legge n. 92/2012 (cd. Legge Fornero) prevede di regola la corresponsione di una indennità risarcitoria, compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, riservando il ripristino del rapporto di lavoro, con un risarcimento fino ad un massimo di 12 mensilità, alle ipotesi residuali che fungono da eccezione, nelle quali l'insussistenza del fatto posto a base del licenziamento è connotato da particolare evidenza. Pertanto la violazione dei principi di correttezza e buona fede nella scelta tra lavoratori adibiti allo svolgimento di mansioni omogenee, secondo la Corte di Cassazione, dà luogo alla tutela indennitaria di cui al comma 5 dell'articolo 18, non integrando l'ipotesi della "*manifesta insussistenza del giustificato*



motivo oggettivo" contemplata dall'articolo. 18, comma 7, L. 300/70, quale presupposto per la concessione della tutela reintegratoria.

NORMATIVA

Decreto Dignità 2.0

Negli giorni scorsi il cd. Decreto Dignità (D.L. 87/2018), in vigore dallo scorso 14 luglio, non ha superato il vaglio delle Commissioni Finanza e Lavoro che, in sede referente, hanno approvato diversi emendamenti. Con specifico riferimento al contratto a tempo determinato, le nuove disposizioni dovrebbero trovare applicazione ai contratti stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto nonché ai rinnovi ed alle proroghe successivi al 31 ottobre 2018 (cd. clausola di transizione). Le Commissioni parlamentari hanno, altresì, approvato l'emendamento secondo il quale, salvo diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato ovvero con contratto di somministrazione a tempo determinato non può eccedere complessivamente il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore stesso. Inoltre, le Commissioni hanno deliberato l'introduzione della cd. somministrazione fraudolenta che si verifica qualora l'utilizzo di lavoratori somministrati è finalizzato ad eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. Il testo del Decreto si è anche arricchito di un nuovo esonero contributivo in caso di assunzione di under 35 nel biennio 2019-2020. Si tratta di uno sgravio parziale (nella misura del 50%) ed è concesso per 36 mesi. Infine le Commissioni, con riferimento all'offerta conciliativa di cui all'art. 6 del D.Lgs. 23/2015 hanno proposto di aumentare i parametri da un minimo di 3 ad un massimo di 27 mensilità. Si attende ora di vedere se il testo subirà ulteriori emendamenti in sede di approvazione.

La nuova riforma del distacco transnazionale

E' stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale UE del 9 luglio 2018 la [direttiva UE n. 2018/957](#) recante modifica della direttiva 96/71/CE relativa al distacco dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi. Nello specifico la direttiva dispone che la durata massima del distacco transnazionale dovrà essere di 12 mesi, con possibilità di proroga per ulteriore 6 mesi. Al termine dei 12 mesi, per il principio di parità di trattamento, al lavoratore distaccato dovranno essere garantite tutte le condizioni di lavoro ed occupazionali dello Stato in cui si svolge la prestazione di lavoro. Durante il distacco, al lavoratore distaccato si applicheranno le norme del paese ospitante in materia di retribuzione e lo stesso avrà il diritto di godere delle condizioni di alloggio e delle indennità o dei rimborsi a copertura delle spese di viaggio, vitto e alloggio, in quanto lontano da casa per motivi professionali. Gli stati membri dovranno applicare anche i contratti collettivi regionali o di settore, se di ampia portata e rappresentativi. Viene ridotto da 12 a 24 mesi il periodo in cui il lavoratore distaccato mantiene il regime previdenziale del paese di provenienza e si dovranno applicare nei suoi confronti le norme sui periodi massimi di lavoro e minimi di riposo nonché sulla durata dei congedi annuali retribuiti. La normativa amplia l'ambito di applicazione della disciplina anche alle agenzie di somministrazione che decidono di distaccare un lavoratore presso una impresa utilizzatrice avente sede o centro delle proprie attività nel territorio di uno stato membro. Gli Stati Membri hanno ora due anni di tempo per adeguare alla direttiva in questione le proprie normative interne, ossia entro il 30 luglio 2020.

Tempo determinato: l'indennità risarcitoria copre solo i periodi non lavorati

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 17248 del 2 luglio 2018, ha affrontato la questione della tutela del lavoratore in presenza di una serie di contratti a tempo determinato. In particolare, secondo la Suprema Corte l'indennità compresa nel range tra le 2,5 e le 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto di cui all'art. 32, comma 5, della Legge 183/2000 (oggi abrogato), da riconoscersi al lavoratore a seguito della conversione del rapporto a tempo indeterminato, deve necessariamente tenere conto dei pregiudizi, retributivi e contributivi, subiti dallo stesso nel periodo compreso tra la scadenza del contratto e la sentenza di ricostituzione del rapporto. A parere della Corte, l'indennità in questione, invece, non può ritenersi applicabile ai periodi di effettiva prestazione lavorativa durante i quali il lavoratore non può aver subito conseguenze negative né sul piano salariale né su quello contributivo. Secondo la Corte di Cassazione, con riferimento a questi periodi non opera il principio di omnicomprensività dell'indennità ex art. 32 della Legge 183/2000 ed il lavoratore ha diritto alla computazione degli stessi ai fini dell'anzianità di servizio e della maturazione dei relativi scatti di anzianità. In altri termini detto diritto non può essere intaccato ed inglobato nell'indennizzo forfettizzato del danno causato dal non lavoro.

Attività lavorativa durante la malattia: licenziamento legittimo solo se l'attività ritarda la guarigione

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 17514 del 4 luglio 2018, ha ritenuto giustificato il licenziamento disciplinare intimato all'autista di pullman di un'impresa di noleggio privato che, durante un lungo periodo di assenza dal lavoro per infortunio in itinere, era stato scoperto mentre lavorava presso un parcheggio di autovetture. In pari data, il 4 luglio 2018, la Corte di Cassazione ha emesso un'altra ordinanza, la n. 17424, in cui ha invece affermato che è illegittimo il licenziamento comminato ad un dipendente inabile al lavoro per una gastroenterite, il quale, nel periodo di assenza, aveva svolto in proprio un'attività di tinteggiatura di esterni. Le predette conclusioni, apparentemente opposte, trovano in realtà il loro punto di incontro nel principio in base al quale lo svolgimento di altra attività lavorativa durante l'assenza dal lavoro per malattia non è automaticamente riconducibile ad un illecito disciplinare. Ciò in quanto è necessario verificare se tale attività risulti incompatibile con la condizione di morbidità o sia idonea ad impedire o ritardare la guarigione. Proprio alla luce di quanto sopra, la Corte, nella sentenza n. 17514, ha ritenuto che le azioni compiute dal lavoratore *"apparivano ictu oculi incompatibili con la denuncia di infermità o comunque sicuramente idonei a ritardare se non a compromettere il recupero della forma fisica e delle energie necessarie"*. Al contrario, con ordinanza n. 17424, la Corte ha accertato che *"lo svolgimento dell'attività (extra) lavorativa durante la malattia non fosse incompatibile con la malattia impeditiva della prestazione lavorativa, né determinasse un pregiudizio al normale recupero delle normali energie psico-fisiche"*.

Anche per il Tribunale di Milano i food-rider sono lavoratori autonomi

La *"battaglia"* sulla natura del rapporto di lavoro dei cd. riders nell'era della *"gig economy"* continua. A distanza di pochi mesi dalla sentenza con la quale il Tribunale di Torino ha stabilito che sei ciclo-fattorini *"rider"* di Foodora non possono considerarsi lavoratori subordinati, il Tribunale di Milano si è pronunciato lo scorso 4 luglio su un caso analogo, rigettando il ricorso di un ex-rider che rivendicava un rapporto di lavoro subordinato nei confronti di un'altra società del settore della distribuzione cibo. Le motivazioni della sentenza non sono ancora state depositate, e si attende quindi di conoscere se le stesse saranno in linea con quanto già sostenuto nella precedente pronuncia torinese. In quel caso, lo ricordiamo, il rapporto veniva qualificato come collaborazione autonoma, in quanto i fattorini di Foodora non avevano l'obbligo di effettuare la prestazione lavorativa e non erano sottoposti al potere direttivo e



organizzativo del datore di lavoro. Difatti, per escludere la subordinazione hanno assunto rilevanza le concrete modalità di svolgimento di questa particolare tipologia di rapporto di lavoro gestito attraverso una piattaforma digitale e un applicativo per smartphone. La vicenda in questi giorni è divenuta oggetto di un più ampio dibattito politico e sindacale tanto che il 18 luglio 2018 è stata sottoscritta la prima intesa relativa al trattamento economico e normativo riferito ai riders. Ciò è avvenuto con una intesa sottoscritta da Confetra, Fedit, Assologistica, Federspedi, Confartigianato trasporti, Fita – CNA, Filt CGIL, Fit CISL e Uiltrasporti all'interno del CCNL della logistica.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo: i presupposti legittimi e il regime sanzionatorio

La Corte di Cassazione, con la sentenza del 25 giugno 2018 n. 16702, torna a pronunciarsi sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo e sulle relative conseguenze sanzionatorie. In particolare la Suprema Corte ha osservato che l'andamento economico negativo di una azienda costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro deve necessariamente provare ed il giudice accertare. Ciò in quanto è sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, tra le quali non è possibile escludere quelle dirette ad una migliore efficienza gestionale ovvero ad un incremento della redditività dell'impresa, determinino un effettivo ridimensionamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa. Qualora, invece, il licenziamento sia stato motivato richiamando l'esigenza di fare fronte a situazioni economiche sfavorevoli ovvero a spese notevoli di carattere straordinario ed in giudizio si accerti che la ragione indicata non sussiste, il recesso risulta ingiustificato per una valutazione in concreto sulla mancanza di veridicità e sulla pretestuosità della causale addotta dall'imprenditore. In tal caso tuttavia, detta situazione non comporterebbe automaticamente quale conseguenza sanzionatoria l'applicazione della tutela reale del posto di lavoro. In sostanza la verifica del requisito della "manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento", di cui al comma 7 dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, concerne entrambi i presupposti di legittimità del recesso per giustificato motivo oggettivo e, quindi, sia le ragioni inerenti all'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa, sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore. Orbene, la "manifesta insussistenza" va riferita ad una chiara, evidente e facilmente verificabile (sul piano probatorio) assenza dei suddetti presupposti.

PRASSI

Firmato il contratto dei chimici

Il 20 luglio 2018, le parti sociali hanno raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e Gpl (cd contratto dei chimici). Le novità principali con riferimento alla parte economica riguardano: (i) il riconoscimento di un aumento di 97 euro lordi (categoria D1) sul trattamento economico minimo durante il periodo di vigenza del contratto che è stato allungato, in via transitoria, di sei mesi, quindi sino al giugno 2022. Aumento questo diviso in 4 tranches: 1° gennaio 2019 di 30 Euro; 1° gennaio 2020 di 27 Euro; 1° luglio 2021 di 24 Euro; 1° giugno 2022 di 16 Euro; (ii) conferma dal mese di luglio 2018 dell'Edr (elemento distinto del reddito) di 22 Euro, a cui si aggiungeranno altri 9 Euro da gennaio 2019 derivanti dalle verifiche del passato contratto. Al termine della vigenza del nuovo contratto è comunque prevista una verifica complessiva per garantire l'allineamento del trattamento minimo collettivo all'inflazione reale. Dal punto di vista normativo, oltre all'accento sui temi dell'occupazione e produttività, l'accordo pone particolare attenzione (i) al miglioramento della qualità delle relazioni industriali, (ii) al crescente investimento sul tema della sicurezza, salute e ambiente (anche mediante strumenti digitali) e (iii) ad una forte spinta alla diffusione della formazione (promuovendo di fatto l'occupazione giovanile). E' il primo contratto collettivo nazionale di lavoro ad applicare l'accordo interconfederale sulla contrattazione firmato lo scorso 9 marzo (cd. Patto di fabbrica). La parola adesso



passa ai lavoratori che nelle assemblee daranno la loro valutazione del contratto.

Per ulteriori approfondimenti si prega di contattare:

Avv. Vittorio De Luca
De Luca & Partners

Largo A. Toscanini, 1

20122 Milano

Tel. +39 02 365 565 1 Fax +39 02 365 565 05 email: info@delucapartners.it;
www.delucapartners.it

oppure

Dott. Stefano Turchini
HR Capital

Gall. San Babila 4/B

20122 Milano

Tel. +39 02 365 930 1 Fax +39 02 365 930 00 email: info@hrcapital.it
www.hrcapital.it



RSM STUDIO PALEA LAURI GERLA

Milano – Foro Buonaparte 67, 20121 – Milano (operating office)

Torino – Via Ettore De Sonnaz 19 – 10121 (operating office)

Roma – Via delle Terme Deciane 10 – 00153 (registered office and operating office)

www.rsm.it

P.IVA e CF: IT97799920158

RSM STUDIO PALEA LAURI GERLA is a member of the RSM network and trades as RSM. RSM is the trading name used by the members of the RSM network.

Each member of the RSM network is an independent accounting and consulting firm, each of which practices in its own right. The RSM network is not itself a separate legal entity of any description in any jurisdiction.

The RSM network is administered by RSM International Limited, a company registered in England and Wales (company number 4040598) whose registered office is at 50 Cannon Street, London EC4N 6JJ.

The brand and trademark RSM and other intellectual property rights used by members of the network are owned by RSM International Association, an association governed by article 60 et seq of the Civil Code of Switzerland whose seat is in Zug.

© RSM International Association, 2018

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
AUDIT | TAX | CONSULTING

