

CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 26 MAGGIO 2015

a cura di Massimo Pipino

- 1) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - decreto 29 aprile 2015: Costo medio orario del lavoro per il personale del settore edile
- 2) Rivalutazione TFR: i dati di Aprile 2015
- 3) Jobs Act: al via l'ispettorato nazionale del lavoro
- 4) Jobs Act, conciliazione vita-lavoro e riordino contratti: parere favorevole del Senato
- 5) CCNL Metalmeccanici Confapi nuovi minimi a partire dal 1° giugno 2015
- 6) CCNL Confapi Aniem Edilizia e affini: 2a tranche una tantum dal mese di maggio 2015
- 7) La quattordicesima mensilità: corresponsione a giugno - Chiarimenti operativi
- 8) Avviso Fondimpresa n. 1/2015 – Contributo aggiuntivo per le PMI di dimensioni minori
- 9) Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti: on line la nuova determina dell'ANAC
- 10) INAIL – Nota n. 51/2015 - Oscillazione per prevenzione - nuove percentuali di sconto – Ambito di applicazione
- 11) Automaticità delle prestazioni – Coadiuvanti familiari dell'imprenditore
- 12) Ministero del lavoro e delle politiche sociali - nota n. 7127 del 28 aprile 2015: chiarimenti in merito al criterio di calcolo della soglia del 20% ai fini dell'applicazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale nel caso di lavoro "nero"
- 13) INPS – Messaggio n. 3283 del 14 maggio 2015: modalità e tempistica per lo svolgimento dell'attività istruttorie di propria competenza, al fine dell'applicazione della riduzione contributiva per l'assicurazione dei lavoratori agricoli di cui all'articolo 1, comma 60, della Legge n. 247/2007
- 14) INPS - Messaggio 14 maggio 2015, n. 3305: chiarimenti in ordine alla decorrenza dell'arrotondamento dell'anzianità contributiva per la maturazione del diritto alla pensione per gli iscritti alle gestioni esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria
- 15) INPS - Messaggio n. 2776 del 22 aprile 2015: predisposizione delle CodeLine da utilizzare relativamente all'imposizione contributiva dell'anno di imposta 2015 per la Gestione Artigiani e Commercianti
- 16) Lo sgravio contributivo di cui alla Legge di Stabilità 2015 (articolo 1, commi 118-124, Legge n. 190/2014) può riguardare anche gli ex consiglieri d'amministrazione di società estinte
- 17) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Circolare n. 15/2015: prorogabili i contratti di solidarietà, entro il limite dei 24 mesi, mediante una nuova domanda di decontribuzione
- 18) Fondo Sanitario Integrativo Sanilog per il settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizione: lettera circolare indirizzata ai soci fondatori, sulla richiesta di adesione di Conftrasporto presentata il 26 marzo scorso.
- 19) Agenzia Entrate - comunicato del 12 maggio 2015: convenzione tra l'Agenzia delle Entrate e l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per gli psicologi (Enpap) - Dal 6 luglio 2015 il

versamento dei contributi previdenziali e assistenziali degli psicologi potrà essere effettuato tramite il modello F24

20) Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali: retribuzioni medie giornaliere per i lavoratori agricoli – anno 2015

21) Governo: Decreto Legge in materia di Ammortizzatori sociali e Pensioni

22) IMU 2015 - Acconto del 16 giugno: riepilogo degli adempimenti

23) Legge n. 190/2014, articolo 1, commi da 20 a 25: dal 2015 deduzione integrale ai fini IRAP del costo del lavoro

24) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 8286 del 23 aprile 2015: l'indennità risarcitoria per termine illegittimo è dovuta anche nel caso di somministrazione

25) Suprema Corte di Cassazione – Ordinanza n. 6330 del 27 marzo 2015: medici convenzionati col SSN – no IRAP

26) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 8237 del 22 aprile 2015: licenziamento del lavoratore per mancato superamento del periodo di prova

27) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 665 del 16 gennaio 2015: il lavoratore non può contestare l'esito negativo della prova invocando la genericità delle mansioni che gli sono state affidate

28) Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro – Sentenza n. 3474 depositata il 20 febbraio 2015: in caso di preteso demansionamento è il lavoratore che deve provare il danno subito

1) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - decreto 29 aprile 2015: Costo medio orario del lavoro per il personale del settore edile

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sul proprio sito internet istituzionale, il Decreto in oggetto, con il costo medio orario del lavoro a livello provinciale per il personale dipendente da imprese del settore dell'edilizia e attività affini.

In particolare, le Tabelle allegate al Decreto, riguardano, distintamente per gli operai e per gli impiegati, il costo medio orario del lavoro a livello provinciale con decorrenza settembre 2014.

2) Rivalutazione TFR: i dati di Aprile 2015

L'Istat ha stabilito in 107,1 l'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (FOI) (senza tabacchi) e sono stati resi noti i coefficienti validi per il mese di aprile 2015 per la rivalutazione del trattamento di fine rapporto e dei crediti di lavoro. Per il trattamento di fine rapporto si fornisce di seguito la tabella riepilogativa dei valori relativi al mese di aprile 2015:

Mese	Periodo	Indice Istat	Delta % indice	Rateo 1,5	75% delta indice	Coefficiente rivalutazione
aprile 2015	dal 15.04 al 14.05.2015	107,1	0,093458	0,500	0,07	0,570093

3) Jobs Act: al via l'ispettorato nazionale del lavoro

In dirittura d'arrivo un'altra delega prevista dal Jobs Act. Il provvedimento riguarda le attività ispettive. È oramai definito, infatti, lo schema di decreto legislativo recante disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro in attuazione dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014 n. 183.

Lo scopo di tale delega è rendere più efficiente l'attività ispettiva attraverso misure di coordinamento ovvero attraverso l'istituzione di un'Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, tramite l'integrazione in un'unica struttura dei servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e degli istituti previdenziali INPS e INAIL. Il provvedimento istituisce il nuovo Ispettorato nazionale del lavoro che svolgerà in maniera integrata le attività ispettive già esercitate da Ministero del lavoro, INPS e INAIL. In esso confluirà il personale già in servizio presso le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro, presso la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro.

Il personale ispettivo di INPS e INAIL, fino alla unificazione dei ruoli con quelli del Ministero del Lavoro, rimane dipendente dei rispettivi istituti previdenziali; in ogni caso l'ispettorato assume il potere di dettare le linee di condotta e le direttive di carattere operativo e di definire la programmazione dell'attività ispettiva e le modalità di accertamento. Gli ispettori di vigilanza del nuovo ispettorato avranno i poteri previsti dal D.Lgs. n. 124/2004 ed avranno la qualifica di ufficiali di polizia giudiziaria. Oltre alle attività di vigilanza in materia di lavoro, contribuzione, assicurazione obbligatoria, legislazione sociale, sicurezza sul lavoro, l'ispettorato nazionale emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria, fissa gli obiettivi in materia ispettiva ed effettua il monitoraggio sulla realizzazione, svolge attività di promozione e prevenzione del lavoro sommerso, coordina il contenzioso sui provvedimenti connessi all'attività ispettiva, svolgendo attività a tutela degli interessi erariali nelle diverse sedi, favorendo il ricorso agli strumenti di conciliazione. In sede giudiziaria l'ispettorato potrà farsi rappresentare oltre che dai propri funzionari anche dalle avvocature INPS e INAIL relativamente ai crediti vantati dagli istituti.

L'ispettorato nazionale si compone di tre organi:

- il direttore, nominato con decreto del Presidente della Repubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri
- il comitato direttivo, composto da quattro dirigenti della pubblica amministrazione scelti dal Ministero del Lavoro, due dei quali proposti rispettivamente da INPS ed INAIL
- il collegio dei revisori.

Il direttore ha la rappresentanza legale dell'ispettorato e provvede all'attuazione degli indirizzi e delle linee guida fissati dal comitato direttivo. Il Comitato direttivo, nel quale viene nominato dal Ministero del Lavoro il presidente, adotta gli atti di indirizzo dell'attività di vigilanza, approva gli obiettivi delle verifiche ispettive ed assicura il coordinamento tra l'Ispettorato, l'INPS e l'INAIL.

Nell'ambito dell'ispettorato viene istituito:

- un apposito ufficio di studio e analisi relativi al lavoro sommerso ed irregolare.
- il Comando Carabinieri per la tutela del lavoro alle dipendenze del Ministero del lavoro.

L'ispettorato del lavoro nazionale avrà apposite articolazioni sul territorio individuate con un apposito decreto ai quali vengono attribuiti i compiti delle direzioni interregionali e territoriali del lavoro.

4) Jobs Act, conciliazione vita-lavoro e riordino contratti: parere favorevole del Senato

Parere favorevole, con osservazioni, è stato espresso il 13 maggio dalla Commissione Lavoro del Senato sugli schemi di decreto legislativo recanti misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e del lavoro e sul testo organico di riordino dei contratti di lavoro.

Conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Sullo schema di decreto legislativo la Commissione ha espresso parere favorevole poiché la revisione e l'aggiornamento delle misure intese a tutelare la maternità delle lavoratrici e a sostenere le cure parentali e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori rispondono ad esigenze profondamente sentite nel nostro Paese; ma anche perché un insieme articolato di misure per la valorizzazione del contributo delle donne alla vita economica e sociale del Paese favorisce il sostegno alla maternità ed alla conciliazione familiare e rappresenta il presupposto indispensabile per garantire la promozione delle pari opportunità nel mercato del lavoro e la crescita del Paese. Sono state fatte alcune osservazioni in merito alla transitorietà di alcune norme auspicando che il Governo si impegni a renderle permanenti. Inoltre in via generale non hanno ancora trovato attuazione alcuni principi importanti come per esempio:

- l'introduzione del credito di imposta per le donne lavoratrici, anche autonome, che abbiano figli minori o figli disabili non autosufficienti e che si trovino al di sotto di una determinata soglia di reddito individuale complessivo;
- la possibilità di cessione, fra lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro, delle ferie in favore del lavoratore genitore di figlio minore che necessiti di presenza fisica e cure costanti per le particolari condizioni di salute;
- la promozione dell'integrazione dell'offerta di servizi per le cure parentali, forniti dalle aziende e dai fondi o enti bilaterali, nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona,
- la semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro ed il riordino delle procedure inerenti alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Giungono inoltre richieste al Governo affinché possa prevedere:

- un intervento in materia di defiscalizzazione degli istituti di welfare contrattuale;
- al termine del congedo di maternità e in alternativa al congedo parentale, un contributo finanziario mensile per i servizi di babysitting, e asili nido pubblici o privati in prossimità dei luoghi di lavoro o di residenza della lavoratrice;
- la creazione di una cornice normativa che includa tra le forme più moderne di lavoro, anche fondate sulla digitalizzazione, capaci di coniugare le esigenze dell'impresa con quelle dei lavoratori e lavoratrici (smart working, lavoro a distanza, lavoro agile), garantendo altresì piani incentivanti e agevolazioni fiscali e contributive per le imprese che decidono di adottare le suddette modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa, nuove e diverse dal telelavoro.

Riordino dei contratti

Lo schema di decreto legislativo recante testo organico delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni, ha come fine quello di concorrere al Testo Unico semplificato, innovativo delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, per il quale il Governo ha ricevuto esplicita delega, con norme semplici, certe e immediatamente comprensibili non soltanto da tutte le persone che ne sono attualmente destinatarie, ma anche dai destinatari potenziali e in particolare dagli investitori internazionali. La Commissione ha rilevato tuttavia la presenza di una scrittura ancora affetta da ipertrofia e legata allo schema della norma restrittiva derogabile solo mediante contratto collettivo nazionale e la presenza di norme incerte che ampliano la discrezionalità del giudice e possono accrescere il contenzioso giudiziale. Inoltre, secondo la Commissione, è necessario introdurre nel decreto una disciplina del periodo transitorio per evitare vuoti normativi.

5) CCNL Metalmeccanici Confapi nuovi minimi a partire dal 1° giugno 2015

Provvediamo a ricordare che a decorrere dal 1° giugno 2015 sono in vigore i nuovi minimi di retribuzione per effetto dell'ultima tranche degli incrementi stabiliti dall'Accordo di rinnovo 29 luglio 2013.

6) CCNL Confapi Aniem Edilizia e affini: 2' tranche una tantum dal mese di maggio 2015

Si provvede a ricordare che l'accordo di rinnovo del CCNL ANIEM Confapi edilizia e affini 12 novembre 2014 ha previsto la corresponsione di un importo una tantum pari a 200,00 Euro. L'intesa ne ha previsto il pagamento in due tranches di pari valore: la prima a novembre 2014, la seconda a maggio 2015.

7) La quattordicesima mensilità: corresponsione a giugno - Chiarimenti operativi

Alcuni contratti collettivi disciplinano l'erogazione di un'ulteriore mensilità retributiva, la quattordicesima, il cui periodo di maturazione non coincide con l'anno solare, come avviene per la tredicesima, ma va dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo. Si tratta di un istituto tipico della contrattazione collettiva o individuale che, dunque, da essa trae il fondamento e la regolamentazione. È proprio sulla base di questo principio generale, anche in fase di contenzioso, che le mensilità aggiuntive assumono una rilevanza "relativa" rispetto alla tredicesima mensilità. Al completamento del periodo di maturazione, tipicamente insieme alle retribuzioni di giugno, ne è previsto il pagamento. La contrattazione collettiva stabilisce quali sono gli elementi che costituiscono base di computo per il calcolo della mensilità aggiuntiva, fermo restando il principio per cui gli elementi retributivi in senso proprio, da tenere primariamente in considerazione per il calcolo delle mensilità aggiuntive, sono quelli per i quali sussistono congiuntamente i caratteri di:

- **Obbligatorietà:** l'erogazione dell'elemento retributivo deve essere imposta dalla legge, da un contratto collettivo o da un accordo aziendale vincolante per le parti;
- **Determinatezza:** la retribuzione dedotta in contratto deve essere determinata o quantomeno determinabile in base a parametri certi in esso esposti;
- **Continuità:** corresponsione effettuata in maniera regolare e protratta nel tempo, seppure di ammontare variabile.

Premesso quanto sopra, in specifico riferimento alla quattordicesima mensilità, sono di norma i contratti collettivi ad individuare esplicitamente le voci retributive che ne determinano la maturazione.

Modalità di calcolo

L'importo da attribuire alla mensilità aggiuntiva:

- per i dipendenti retribuiti in misura fissa su base mensile è pari ad una mensilità dello stipendio ordinario
- nel caso degli operai, ordinariamente retribuiti ad ore, è determinato in base al divisore orario previsto dal CCNL applicato.

Qualora il rapporto di lavoro sia cominciato o cessato nel corso del periodo di riferimento, l'ammontare sarà riproporzionato con riferimento alla data di assunzione, considerando mese intero la frazione pari o superiore a 15 giorni di calendario. Va ricordato che, qualora si tratti di lavoratori retribuiti in tutto o in parte con provvigioni o a percentuale (es. cottimo), il calcolo dell'importo della quattordicesima viene effettuato sulla base della media degli elementi fissi e variabili della retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti la maturazione del diritto, fatte salve diverse

disposizioni contrattuali. La quattordicesima matura anche durante il periodo di prova e di preavviso e in caso di assenze retribuite totalmente a carico del datore di lavoro, quali ad esempio i periodi di carenza per malattia, ferie, festività e di fruizione dei permessi retribuiti. Quando invece le assenze derivano da un'astensione obbligatoria per maternità, malattia o infortunio, il diritto alla mensilità aggiuntiva matura ma resta a carico degli istituti previdenziali e assistenziali che erogano le competenze a loro carico. Se poi il datore di lavoro è obbligato dal contratto collettivo ad integrare quanto anticipato per conto degli istituti previdenziali o assistenziali, la mensilità aggiuntiva va corrisposta fino a garantire la retribuzione netta che sarebbe spettata in caso di effettiva prestazione di lavoro: si rende necessario, dunque, determinare l'importo che il datore di lavoro deve aggiungere all'indennità riconosciuta dall'Istituto tenendo presente che tale indennità non è soggetta a contributi previdenziali.

La formula per il calcolo del coefficiente di lordizzazione, che dipende dalla percentuale dei contributi previdenziali c/lavoratore è la seguente:

$100 / 100 - \% \text{ contributi a carico lavoratore}$

I coefficienti di lordizzazione standard, sono i seguenti:

aziende con - di 15 dipendenti: $100 / (100 - 9,19) = 100 / 90,81 = 1,101201$

aziende con + di 15 dipendenti: $100 / (100 - 9,49) = 100 / 90,51 = 1,104851$

Nel caso di assenze da lavoro non retribuite, quali la malattia o l'infortunio oltre il periodo di comporto, la malattia del figlio, l'astensione facoltativa o gli scioperi, la maturazione della quattordicesima non avviene e sarà dunque necessario detrarre l'importo non maturato in ore sulla base del periodo non retribuito per l'assenza. Ai lavoratori part-time, in ossequio al principio di non discriminazione, spetta la quattordicesima per un importo che va riproporzionato in base all'orario di lavoro ridotto effettivamente prestato. La quattordicesima matura regolarmente anche nel caso in cui il lavoratore è collocato in Cassa integrazione guadagni (CIG) ad orario ridotto; mentre per la CIG a zero ore, che determina la totale sospensione della prestazione lavorativa, la maturazione della quattordicesima scatta soltanto se la sospensione con assenza di ore lavorate non ha durata superiore a quindici giorni nel mese.

Trattamento previdenziale e fiscale

La quattordicesima mensilità costituisce imponibile previdenziale del mese in cui viene erogata, secondo le regole ordinarie, in materia di contribuzione sia INPS che INAIL. Anche fiscalmente l'importo erogato concorre alla formazione della base imponibile a norma dell'art. 51 del D.P.R. n. 917/1986. Tuttavia, occorre considerare che l'imposta sui redditi delle persone fisiche si applica autonomamente sull'importo erogato, al netto dei contributi di assistenza e di previdenza, e non in cumulo con la normale retribuzione mensile, utilizzando le aliquote per scaglioni di reddito in vigore nell'anno di corresponsione (principio di cassa). Essa infatti non sconta detrazioni fiscali né per lavoro dipendente né per carichi familiari, salvo poi rientrare nel cumulo dei redditi percepiti nell'anno solare ai fini del conguaglio complessivo che il sostituto d'imposta opera nel mese di dicembre.

8) Avviso Fondimpresa n. 1/2015 – Contributo aggiuntivo per le PMI di dimensioni minori

Fondimpresa ha pubblicato l'Avviso n. 1/2015 con il quale sono stati stanziati 10 milioni di euro per la realizzazione di piani formativi aziendali o interaziendali, in ambito anche multi regionale, rivolti ai lavoratori delle PMI di minori dimensioni, con la concessione di un contributo aggiuntivo alle risorse del Conto Formazione. Le aziende aderenti al Fondo potranno presentare i piani formativi dalle ore 9:00 del 15 giugno 2015 e fino alle ore 13:00 del 16 ottobre 2015. Il Piano formativo finanziabile potrà riguardare tutte le tematiche formative, con esclusione delle attività formative organizzate per conformare le imprese alla normativa nazionale obbligatoria in materia di formazione. Il contributo aggiuntivo è concesso ai piani presentati sul Conto Formazione per un importo compreso tra 1.500 e 10.000 euro per azienda rapportato alla voce "Totale Maturando" del Conto Formazione; in caso di piano interaziendale, tali soglie valgono per singola impresa partecipante. Possono beneficiare del contributo esclusivamente le PMI in possesso dei requisiti dell'Avviso, tra cui la presenza di un saldo attivo sul proprio Conto Formazione per il quale risulti, nel periodo di adesione, un accantonamento medio annuo, al lordo degli eventuali utilizzi per piani formativi, non superiore a euro 10.000. Le PMI interessate, inoltre, non devono aver presentato, a partire dal 15 maggio 2014, alcun Piano a valere su Avvisi di Fondimpresa che prevedano la concessione di un contributo aggiuntivo al Conto Formazione, compreso il presente Avviso, fatto salvo il caso in cui il Piano sia stato annullato o respinto.

9) Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti: on line la nuova determina dell'ANAC

È stata pubblicata dall'ANAC, Autorità Nazionale Anticorruzione, la Determinazione n. 6 del 28 aprile 2015 con la quale vengono fornite "Linee guida in materia di tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti (c.d. Whistleblower)". L'obiettivo delle "Linee guida" è quello di offrire agli enti pubblici italiani una disciplina applicativa delle stringate disposizioni di principio introdotte dalla legge n. 190/2012 (cd. "Legge Severino") volte a incoraggiare i dipendenti pubblici a denunciare gli illeciti di cui vengano a conoscenza nell'ambito del rapporto di lavoro, contemporaneamente garantendo ad essi la tutela della riservatezza e la protezione contro eventuali forme di ritorsione che si possano verificare sempre in ambito lavorativo. Si intende perciò dare un'espansione massima possibile alle disposizioni stesse, nel contempo suggerendo al Legislatore possibili miglioramenti nell'assetto giuridico e alla Corte dei Conti e alle Procure - naturali destinatari delle segnalazioni di condotte di corruzione - un approfondimento del regime di riservatezza. A tutte le amministrazioni pubbliche queste "Linee guida" suggeriscono un regime sostanziale e un modello procedurale del trattamento delle segnalazioni, rispettando la discrezionalità che ciascuna di esse deve poter utilizzare per valorizzare le proprie individuali esigenze organizzative.

10) INAIL – Nota n. 51/2015 - Oscillazione per prevenzione - nuove percentuali di sconto – Ambito di applicazione

Con l'allegata nota n. 51/15, l'INAIL ha comunicato che, a seguito della emanazione del Decreto interministeriale 3 marzo 2015, le nuove percentuali di sconto legate alla c.d. oscillazione per prevenzione di cui all'art. 24 del D.M. 12 dicembre 2000, saranno applicate alle istanze presentate con riferimento all'anno in corso. Pertanto, fermo restando che la riduzione verrà riconosciuta in sede di regolazione del premio dovuto nel 2015, l'Istituto assistenziale conferma che, tramite PEC, invierà alle imprese già destinatarie di un provvedimento di accoglimento delle istanze OT 24, un messaggio di rettifica contenente le nuove ed effettive aliquote di sconto che verranno applicate.

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

11) Automaticità delle prestazioni – Coadiuvanti familiari dell'imprenditore

Con l'allegato interpello n. 10/15, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcuni chiarimenti in merito al principio concernente l'automaticità delle prestazioni, confermando, in particolare, che, a seguito dell'orientamento giurisprudenziale, tale principio trova applicazione esclusivamente in favore dei lavoratori subordinati. A tal riguardo, il Dicastero evidenzia che è lo stesso articolo 2116 del Codice civile che fa riferimento al "*prestatore di lavoro*" escludendo, pertanto, l'estensione di tale principio alla categoria dei lavoratori autonomi tout court, come ad esempio i liberi professionisti, i quali subiscono le conseguenze pregiudizievoli del proprio inadempimento, essendo soggetti passivi dell'obbligazione contributiva. In virtù di quanto sopra, conclude il Ministero, il principio dell'automaticità delle prestazioni non trova applicazione neanche nei confronti dei coadiuvanti familiari che partecipano in modo prevalente e continuativo all'attività di impresa e senza aver instaurato con l'imprenditore un rapporto di lavoro subordinato.

12) Ministero del lavoro e delle politiche sociali - nota n. 7127 del 28 aprile 2015: chiarimenti in merito al criterio di calcolo della soglia del 20% ai fini dell'applicazione del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale nel caso di lavoro "nero"

Come noto, al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e irregolare, gli organi di vigilanza del Ministero del lavoro, anche su segnalazione delle amministrazioni pubbliche, possono adottare provvedimenti di sospensione in relazione alla parte dell'attività imprenditoriale interessata dalle violazioni laddove (articolo 14, comma 1, D.Lgs. n. 81/2008):

- sussistano gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro specificamente individuate. Al riguardo, si ha reiterazione quando, nei 5 anni successivi alla commissione di una violazione oggetto di prescrizione dell'organo di vigilanza ottemperata dal contravventore o di una violazione accertata con sentenza definitiva, lo stesso soggetto commette più violazioni della stessa indole, intendendo per tali le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse appositamente individuate;
- ovvero, riscontrino l'impiego di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20% del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, salvo il caso in cui il lavoratore irregolare risulti l'unico occupato dall'impresa (art. 14, co. 11-bis) nella quale ipotesi il provvedimento di sospensione non si applica.

Riferendosi al criterio di calcolo della percentuale dei lavoratori occupati "*in nero*", il Ministero del lavoro ha specificato, in passato, che devono considerarsi tali tutti quei soggetti comunque riconducibili all'ampia nozione di "*lavoratore*" (articolo 2, comma 1, lettera a), del D.Lgs. n. 81/2008 - "*lavoratore*": *persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia*

effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni”), rispetto ai quali non si sia provveduto a formalizzare il rapporto, inclusi i soggetti che, pur risultando indicati nella visura CCIAA in quanto titolari di cariche societarie, svolgono attività lavorative a qualsiasi titolo. Orbene, da tale indicazione si è argomentata la tesi dell’automatica computabilità nel novero dei “lavoratori”, dei soci, anche investiti di particolari poteri, che svolgano attività lavorativa a favore dell’impresa. Tuttavia, lo stesso Ministero richiama ora l’attenzione sulla nozione di “lavoratore” contenuta nel citato articolo 2, comma 1, lettera a), del D.lgs. n. 81/2008: “(...) persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione (...) Al lavoratore così definito è equiparato il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto che presta la sua attività per conto delle società e dell’ente stesso”. L’enunciato - spiega il Ministero - pone la persona del lavoratore in una posizione di alterità, all’interno dell’organizzazione aziendale, rispetto alla figura datoriale. E nemmeno la successiva equiparazione del socio lavoratore “muta la prospettiva di una necessaria dissociazione tra la figura del lavoratore e quella del datore, all’interno della compagine aziendale, pur nell’ipotesi di un’attività lavorativa prestata da uno o più soci”. Dunque, il Ministero sostiene la sostanziale diversità che intercorre tra coloro che, prestando attività lavorativa a favore dell’impresa, rivestono la carica di amministratori, e sono dotati pertanto dei tipici poteri datoriali, e chi invece, pur appartenendo alla compagine societaria, non dispone di tali poteri gestori. Nel primo caso, non sussistendo la necessaria dissociazione tra le figure di datore e prestatore di lavoro, non è possibile computare tali soggetti nella categoria dei “lavoratori” ai fini della adozione del provvedimento di sospensione. Pertanto, i soci amministratori che prestano attività lavorativa in azienda non vanno computati nel calcolo della percentuale dei lavoratori complessivamente “occupati” ai fini della adozione del provvedimento di sospensione. E tale esclusione opera anche nell’eventualità in cui venga rilevata la presenza di un solo lavoratore “in nero” (articolo 14, comma 11-bis, D.Lgs. n. 81/2008 - “Il provvedimento di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare non si applica nel caso in cui il lavoratore irregolare risulti l’unico occupato dall’impresa. In ogni caso di sospensione nelle ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell’attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi”), con conseguente inapplicabilità del provvedimento di sospensione. Per contro, i soci lavoratori cui non spetta l’amministrazione o la gestione della società, non disponendo dei poteri datoriali tipici, vanno computati agli effetti di cui sopra.

13) INPS – Messaggio n. 3283 del 14 maggio 2015: modalità e tempistica per lo svolgimento dell'attività istruttorie di propria competenza, al fine dell'applicazione della riduzione contributiva per l'assicurazione dei lavoratori agricoli di cui all'articolo 1, comma 60, della Legge n. 247/2007.

Come noto, l'INAIL applica una riduzione in misura non superiore al 20% in riferimento ai contributi versati all'INPS per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali dei lavoratori agricoli, dipendenti dalle imprese con almeno due anni di attività (e comunque nei limiti di risorse annue prestabilite pari 20 milioni di euro) le quali:

- siano in regola con tutti gli obblighi in tema di sicurezza e igiene del lavoro previsti dal TU in materia di tutela della salute e sicurezza sul luogo di lavoro, dalle specifiche normative di settore, nonché con gli adempimenti contributivi e assicurativi;
- abbiano adottato, nell'ambito di piani pluriennali di prevenzione, misure per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro;
- non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio o siano state destinatarie dei provvedimenti sanzionatori di cui all'articolo 5 della Legge n. 123/2007.

Al beneficio, dunque, sono ammesse le sole aziende, in possesso della regolarità contributiva, attive da almeno un biennio, intendendosi per tali le aziende che, nelle due annualità precedenti, abbiano instaurato almeno un rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, regolarmente denunciato all'Inps attraverso la dichiarazione trimestrale della manodopera occupata (modello DMAG/Unico). Per quanto riguarda il requisito dell'eliminazione delle fonti rischio e del miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene, invece, esso è soddisfatto allorché le aziende abbiano specificamente indicato nel DUVR "*il programma delle misure ritenute opportune*" a tal fine. Il biennio di osservazione è quello che immediatamente precede l'annualità cui si riferisce lo sconto; sono pertanto escluse le aziende con data inizio attività successiva al 1° gennaio del biennio. Non devono essere presenti infortuni "*denunciati*" sia a seguito di certificato medico che di denuncia del datore di lavoro. Di contro, non è esclusa l'applicabilità della riduzione dalla presenza di infortuni in itinere od infortuni in franchigia, ovvero di infortuni definiti negativamente nel biennio di attività e non successivamente. Ugualmente, la presenza di malattia professionale, stante le particolari caratteristiche che ne tipizzano tempi di emersione ed accertamento, non esclude l'applicabilità dello sconto. La fruizione del beneficio è subordinata alla presentazione di apposita richiesta, nel periodo intercorrente tra il 1° giugno e il 30 giugno di ogni anno, tramite il servizio telematico realizzato dall'INAIL (INPS, circolare 13 novembre 2012, n. 130). Peraltro, per le sole annualità pregresse (2008, 2009, 2010 e 2011), la riduzione è applicata d'ufficio alle aziende in possesso dei requisiti noti. Conclusa l'attività di competenza dell'INAIL che ha provveduto a scartare le ditte che presentano infortuni denunciati nel biennio precedente, sono state trasferite all'INPS le liste delle posizioni delle aziende che, risultando in possesso dei requisiti soggettivi, devono essere sottoposte alla verifica della regolarità contributiva. Le posizioni da verificare sono riferite all'elenco relativo alle domande:

- per l'anno 2012 per i periodi contributivi 2008 – 2011;
- per l'anno 2013 per il periodo contributivo 2012.

Su tali posizioni si è provveduto ad effettuare centralmente il controllo di regolarità contributiva con le seguenti modalità:

- verifica della situazione debitoria alla data del 31 luglio 2013, per l'anno 2012;
- verifica della situazione debitoria alla data del 31 luglio 2014, per l'anno 2013.

Le posizioni irregolari saranno oggetto, da parte delle Sedi, di emissione dell'invito a regolarizzare (preavviso di accertamento negativo) entro il termine di 15 giorni dalla notifica del medesimo al

contribuente o al suo intermediario o delegato. Le attività richieste si concluderanno entro il 22 giugno 2015 per consentire la comunicazione all'INAIL della lista delle aziende ammesse allo sconto.

14) INPS - Messaggio 14 maggio 2015, n. 3305: chiarimenti in ordine alla decorrenza dell'arrotondamento dell'anzianità contributiva per la maturazione del diritto alla pensione per gli iscritti alle gestioni esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria

Con il messaggio n. 2974 del 30 aprile 2015, sono stati indicati dall'INPS quali sono i criteri di arrotondamento dell'anzianità contributiva per la maturazione del diritto alla pensione per gli iscritti alle gestioni esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria (per i quali la contribuzione è calcolata in anni, mesi e giorni). A tale proposito l'INPS ha precisato che i criteri di arrotondamento ivi previsti, sono applicati alle prestazioni pensionistiche successive al 30 aprile 2015. Pertanto, i criteri di arrotondamento in uso precedentemente alla data di pubblicazione del suddetto messaggio continuano a trovare applicazione nelle seguenti situazioni:

- nei confronti di coloro che alla medesima data abbiano già risolto il rapporto di lavoro ovvero abbiano un preavviso in corso;
- nei confronti di tutti i soggetti salvaguardati o salvaguardabili a normativa vigente, compresi quelli che accedono alla pensione con il sistema delle c.d. quote.

Per quanto riguarda la liquidazione degli assegni straordinari a carico del Fondo a sostegno del reddito e dell'occupazione per il personale delle Società del Gruppo Ferrovie dello Stato Italiane, i criteri di arrotondamento, come precisati nel messaggio n. 2974 del 30 aprile 2015, si applicano esclusivamente agli assegni straordinari aventi decorrenza a partire dal 1° giugno 2015.

15) INPS - Messaggio n. 2776 del 22 aprile 2015: predisposizione delle CodeLine da utilizzare relativamente all'imposizione contributiva dell'anno di imposta 2015 per la Gestione Artigiani e Commercianti

L'INPS, con messaggio n. 2776 del 22 aprile 2015, facendo seguito alla circolare n. 26/2015, ha comunicato che è stata completamente ultimata l'elaborazione dell'imposizione contributiva per tutti i soggetti iscritti alla gestione previdenziale Artigiani e Commercianti per l'anno 2015. Pertanto, sono state predisposte le nuove CodeLine dei modelli "F24" indispensabili per il versamento della contribuzione dovuta e gli stessi modelli "F24" in formato "pdf" sono disponibili in versione precompilata nel Cassetto Previdenziale per Artigiani e Commercianti alla sezione "Posizione assicurativa – Dati del modello F24" dove è possibile consultare anche il prospetto di sintesi degli importi dovuti con le relative scadenze e causali di pagamento. Le comunicazioni contenenti i dati e gli importi utili per il pagamento della contribuzione dovuta, sono disponibili, sempre nel Cassetto, anche alla sezione "*Comunicazione bidirezionale – Modelli F24*". L'INPS fa anche presente che in conformità a quanto comunicato con una circolare del 2013 (n. 24 dell'8 febbraio 2013) le comunicazioni con i dati degli importi de quo necessari per pagare la contribuzione, saranno disponibili esclusivamente all'indirizzo riportato, con la riproduzione della stessa lettera che prima del 2013 veniva spedita a mezzo posta, che ormai come di consueto, NON verrà più inviata. Nello stesso messaggio l'Ente precisa da ultimo:

- che è stato previsto, l'invio di "*email di alert ai titolari di posizione assicurativa*" o loro delegati "*per i quali si è in possesso di recapito email*";
- che attraverso i citati servizi online si può presentare la dichiarazione per l'adesione al nuovo

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

regime contributivo agevolato 2015.

Si ricorda che il pagamento del contributo minimo obbligatorio deve essere effettuato in quattro rate, alle seguenti scadenze: • 16 maggio 2015 • 16 agosto 2015 • 16 novembre 2015 • 16 febbraio 2016. In caso di prima iscrizione, limitatamente al primo anno, è possibile che l'INPS invii una emissione differita, con scadenze successive a quella del 16 maggio (ad es. 16 agosto). I contributi dovuti sul reddito eccedente il minimale (acconti e saldo) devono essere versati entro i termini previsti per il pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. I contributi di artigiani e commercianti sono calcolati in percentuale al loro reddito (22,65% per gli Artigiani – 22,74% per i Commercianti). Se questo è di un livello troppo basso si applica un valore minimo, il cosiddetto contributo minimo dovuto per legge. Il reddito minimo per l'anno 2015 è pari a euro 15.548,00 che aumenta di soli 32 euro da quello del 2014. Anche per i redditi inferiori a questa soglia quindi, è dovuto un contributo calcolato su questo limite, che consiste per gli artigiani in un importo di 3.529,00 euro (3.062,62 euro per gli under 21) e per i commercianti in un importo di 3.543,05 (3.076,61 per gli under 21).

16) Lo sgravio contributivo di cui alla Legge di Stabilità 2015 (articolo 1, commi 118-124, Legge n. 190/2014) può riguardare anche gli ex consiglieri d'amministrazione di società estinte

La Fondazione Studi CdL è stata interrogata in merito a una questione riguardante lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato. Il caso proposto è il seguente: *“Nella società A, MARIO ROSSI è Consigliere (non assicurato all'INAIL/ INPS, puramente un soggetto utile ai fini del CdA). Mario Rossi esce dalla società A, da cui vengono licenziati anche alcuni dipendenti a tempo indeterminato. Mario Rossi costituisce dunque una sua propria società e assume a tempo determinato questi dipendenti. Dopo 6 mesi può trasformarli a tempo indeterminato usufruendo degli sgravi ex tutele crescenti? Il dubbio sorge per il fatto che era Consigliere, quindi legato (anche se non socio amministratore o dipendente) alla società A, cessata. Infatti, la legge di stabilità esclude l'applicazione degli sgravi in oggetto se nei 3 mesi antecedenti l'entrata in vigore della stessa, lo stesso datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero le società a questi collegate, ex articolo 2359 Codice civile, assumesse il dipendente. Il fatto che Mario Rossi fosse un semplice Consigliere salva l'applicazione degli sgravi o dobbiamo considerare la nuova società costituita come collegata alla società A cessata (o i precedenti rapporti interpersonali) e quindi non possiamo applicare gli sgravi?”. Lo sgravio contributivo triennale, introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 (articolo 1, comma 118-124, Legge n. 190/2014), spetta in caso di nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato nel periodo “1° gennaio 2015 – 31 dicembre 2015”. Come noto l'incentivo è pari all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di un importo pari a euro 8.060 su base annua. Il bonus può essere goduto una sola volta per lavoratore e spetta a condizioni che nei sei mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non sia stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato. Sul punto, il Legislatore ha ritenuto opportuno provvedere ad escludere l'applicazione dell'esonero anche nel caso in cui, nell'arco dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2015, il lavoratore assunto abbia avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o a questi collegate ai sensi dell'articolo 2359 Codice civile, nonché facenti capo, ancorché per interposta persona, al datore di lavoro medesimo. Per rispondere al quesito posto, la Fondazione studi dei Consulenti del Lavoro parte dalla nozione di impresa controllata e collegata (secondo quanto viene dall'articolo 2359 del Codice civile). In particolare, sono considerate società controllate:*

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

- le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
- le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
- le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.

Sul punto, bisogna ricordare che sono considerate collegate le società dove un'altra società esercita una notevole influenza, che si presume venga realizzata quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati. Quindi, nel caso di specie la Fondazione studi dei Consulenti del Lavoro conclude nel senso che, se la nuova società non è controllata o collegata dalla società A nei termini previsti dall'articolo 2359 del Codice civile, sarà possibile accedere all'esonero contributivo previsto dalla Legge di stabilità 2015 in quanto il fatto che il consigliere abbia fatto parte del consiglio d'amministrazione della società A non è un elemento ostativo.

17) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Circolare n. 15/2015: prorogabili i contratti di solidarietà, entro il limite dei 24 mesi, mediante una nuova domanda di decontribuzione

Secondo la Circolare n. 15/2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali i contratti di solidarietà sono prorogabili entro il limite dei 24 mesi, mediante una nuova domanda di decontribuzione. Tale termine, infatti, potrà essere esaurito anche dalle imprese che stipulano contratti di durata inferiore mediante un nuovo contratto che proroghi quello precedente..

Il bonus contributivo è riconosciuto nella misura del 35% dell'importo complessivo dei contributi a carico del datore di lavoro dovuti per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario di lavoro in misura superiore al 20%. I destinatari della suddetta riduzione contributiva sono le imprese che, entro il 21 marzo 2014, hanno stipulato o hanno in corso contratti di solidarietà difensiva e che abbiano individuato *“strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell'accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo”*. A tal proposito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ricorda con il citato documento di prassi che la riduzione contributiva non potrà essere superiore alla durata del contratto di solidarietà, comunque non superiore a 24 mesi. Inoltre, la domanda di decontribuzione presentata per il primo anno del contratto di solidarietà produce l'effetto di sottrarre al principio dell'ordine cronologico la domanda di decontribuzione presentata dalla medesima azienda per il secondo anno del contratto di solidarietà nei seguenti casi:

- se viene stipulato dalle parti un unico contratto di solidarietà che abbia fin dall'inizio la durata di 24 mesi;
- se viene stipulato un contratto di solidarietà di durata inferiore che, tuttavia, rechi una clausola in base alla quale le parti si riservano la facoltà di prorogare il contratto stesso fino a raggiungere la durata di 24 mesi o una durata maggiore ovvero quando tale volontà sia desumibile, allo stato degli atti, a fronte dell'esplicitazione, da parte dell'azienda istante, della volontà di portare a compimento tutti gli investimenti o di attuare gli strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività inizialmente programmati.

Quindi, come avviene per i contratti di solidarietà che sin dall'inizio prevedono una durata di 24 mesi e per i quali l'autorizzazione alla riduzione contributiva viene frazionata entro i limiti delle disponibilità dello stanziamento finanziario per anno solare, il Ministero del Welfare chiarisce che anche per i contratti di durata inferiore è possibile produrre ulteriore domanda di decontribuzione

relativa a un nuovo contratto che proroghi quello precedente, senza superare il limite dei 24 mesi. In tal caso, sarà cura dell'azienda segnalare all'interno della domanda che il nuovo contratto costituisce una proroga di quello precedente.

18) Fondo Sanitario Integrativo Sanilog per il settore Logistica, Trasporto Merci e Spedizione: lettera circolare indirizzata ai soci fondatori, sulla richiesta di adesione di Confraspporto presentata il 26 marzo scorso.

Sanilog, il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per il settore cui si rivolge il CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione, è stato istituito tra le parti firmatarie dello stesso Contratto, con atto del 29 febbraio 2012, con esclusione della parte datoriale Confraspporto. Infatti la nota a verbale nell'articolo 51 del CCNL vigente 1/8/2013, si legge che per le imprese aderenti alla Confraspporto viene previsto un periodo entro il quale Confraspporto e le OOSS si confronteranno al fine di svolgere gli opportuni approfondimenti circa l'adesione ad un fondo sanitario del settore, tenuto conto dell'appartenenza al sistema confederale Confcommercio. Successivamente con lettera del 26 marzo 2015, la Confraspporto ha comunicato la volontà di aderire al Fondo Sanilog, in qualità di socio fondatore, ai sensi dell'articolo 3 comma 2 dello statuto. A tutto questo ha fatto seguito la comunicazione di Sanilog dell'11 maggio 2015 indirizzata ai soci fondatori del Fondo, con la quale si manifesta un apprezzamento positivo sulla richiesta di adesione della Confraspporto e si danno alcune spiegazioni importanti. In base all'articolo 4 dello Statuto del Fondo l'approvazione della suddetta richiesta deve essere deliberata dall'Assemblea dei delegati previa proposta unanime dei Soci fondatori recepita dal Consiglio di Amministrazione. Successivamente si dovrà procedere alla modifica dello statuto per ampliare il numero dei componenti dell'Assemblea e del Consiglio di Amministrazione in modo da consentire l'ingresso di Confraspporto in entrambi gli organi. Al fine di abbreviare i tempi per l'attuazione della procedura di cui sopra, salvo diverse indicazioni da comunicare entro 19 maggio p.v., si considererà espresso da parte di ciascun Socio parere favorevole sulla richiesta in questione. Si fa osservare che l'adesione di Confraspporto, così come già avvenuto per Ebilog, potrà avvenire in qualità di Socio non fondatore in quanto, in base all'Atto Costitutivo del Fondo del 29 febbraio 2012, l'adesione in qualità di Socio fondatore era consentita in via transitoria fino alla nomina del Consiglio di Amministrazione definitivo avvenuta il 17 giugno 2013.

19) Agenzia Entrate - comunicato del 12 maggio 2015: convenzione tra l'Agenzia delle Entrate e l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per gli psicologi (Enpap) - Dal 6 luglio 2015 il versamento dei contributi previdenziali e assistenziali degli psicologi potrà essere effettuato tramite il modello F24

La convenzione ha una durata triennale e dà la possibilità di riscuotere i contributi tramite F24 anche agli Enti previdenziali di categoria dei professionisti che ne fanno richiesta. In virtù di tale accordo, l'Agenzia delle Entrate si impegna di fornire all'Ente di previdenza e di assistenza per gli psicologi i dati analitici relativi alle operazioni di riscossione dei contributi, garantendo il tempestivo riversamento delle somme riscosse, e tutte le informazioni utili ai fini di un controllo immediato ed efficiente. Pertanto, a fronte di tale connessione diretta tra le Entrate e l'Enpap, gli psicologi, dal prossimo 6 luglio, potranno utilizzare il modello di pagamento unificato per versare le somme dovute direttamente online, tramite i servizi telematici dell'Agenzia, oppure utilizzando i servizi bancari e postali, senza oneri aggiuntivi. Ovviamente, i destinatari del suddetto accordo sono

www.commercialistatelematico.com

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.
Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

i soli psicologi iscritti all'Enpap che, come per gli altri professionisti, potranno quindi effettuare con un'unica operazione il pagamento delle somme dovute e utilizzare eventuali crediti in compensazione. L'intesa tra l'Agenzia delle Entrate e l'Enpap nasce nell'intento, come già avvenuto in precedenti accordi, di semplificare sempre più le procedure a vantaggio sia dei professionisti che dell'amministrazione e di fatto fa seguito a quelle già in vigore con l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (Inpgi), con la Cassa italiana di previdenza e assistenza dei geometri (Cipag), con l'Ente nazionale di previdenza dei consulenti del lavoro (Enpacl), con l'Ente nazionale di previdenza e assistenza della professione infermieristica (Enpapi), con l'Ente di previdenza e assistenza pluricategoriale (Epap) e con l'Ente di previdenza dei periti industriali e dei periti industriali laureati (Eppi).

20) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: retribuzioni medie giornaliere per i lavoratori agricoli – anno 2015

La Direzione generale per le politiche previdenziali e assicurative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sul proprio sito internet, il Decreto 8 maggio 2015, con la determinazione delle retribuzioni medie giornaliere, per l'anno 2015, ai fini dei contributi e delle prestazioni previdenziali per la categoria dei piccoli coloni e compartecipanti familiari. La tabella evidenzia le retribuzioni, divise per Provincia e per la categoria dei lavoratori agricoli a tempo determinato e indeterminato.

21) Governo: Decreto Legge in materia di Ammortizzatori sociali e Pensioni

Il Consiglio dei Ministri ha approvato, nel corso della seduta n. 64 del 18 maggio 2015, un decreto legge in materia di ammortizzatori sociali e di pensioni che dà, tra l'altro, attuazione alla recente sentenza della Corte costituzionale in materia di indicizzazione delle pensioni.

Questi i punti salienti del decreto legge:

- al fine di dare attuazione ai principi enunciati nella sentenza n.70 del 2015 della Corte costituzionale e nel rispetto dei principi di equilibrio di bilancio e degli obiettivi di finanza pubblica, assicurando al tempo stesso la tutela dei livelli essenziali delle prestazioni per garantire i diritti civili e sociali, il provvedimento riconosce, per il 2012-13, ai trattamenti pensionistici superiori a tre volte i trattamenti minimi, una parziale rivalutazione in base all'inflazione, graduata in funzione decrescente per fasce di importi pensionistici fino a sei volte il trattamento minimo, con decorrenza primo settembre 2015; gli arretrati invece saranno pagati in un'unica soluzione il 1° agosto prossimo, per un ammontare medio di oltre 500 euro a pensionato, importo che sarà maggiore per le pensioni comprese tra 3 e 4 volte il minimo e inferiore per le pensioni comprese tra 4 e 6 volte il minimo stesso. L'onere è pari, per il bilancio pubblico, per effetto degli arretrati, a 2 miliardi e 180 milioni di euro per il 2015 e, a regime, a 500 milioni dal 2016 in poi. La platea dei destinatari, con pensioni superiori a tre volte il minimo e non superiori a sei, è di 3,7 milioni di pensionati;
- in materia pensionistica sono anche previsti un intervento che consente all'INPS di anticipare al 1° giorno del mese il pagamento delle pensioni e un ulteriore intervento che protegge il montante contributivo, per il calcolo delle future pensioni, dalla caduta del PIL che si è verificata negli anni passati.

In materia di ammortizzatori sociali sono poi previsti il rifinanziamento per 1 miliardo di euro degli ammortizzatori in deroga per il 2015 (mobilità e cassa integrazione) e il rifinanziamento dei contratti di solidarietà per 70 milioni di euro.

22) IMU 2015 - Acconto del 16 giugno: riepilogo degli adempimenti

Entro il 16 giugno 2015 deve essere versata la prima rata dell'imposta municipale propria (IMU) dovuta per l'anno 2015. Infatti, ai sensi dell'articolo 9, comma 3, D. Lgs. n. 23/2011 l'imposta è dovuta in due rate di pari importo, in scadenza la prima il 16 giugno e la seconda il 16 dicembre.

Il presupposto del tributo si verifica con il possesso dell'immobile, a prescindere dall'effettiva titolarità giuridica. Soggetti passivi d'imposta sono, infatti, i possessori a titolo di proprietà ovvero di altro diritto reale (es. usufrutto, diritto d'uso, d'abitazione, etc.). L'imposta è dovuta proporzionalmente alla quota e ai mesi dell'anno nei quali si è protratto il possesso.

Anche quest'anno, l'IMU non è dovuta per le abitazioni principali e le relative pertinenze, ad eccezione delle unità immobiliari "di lusso" ricomprese nelle categorie catastali A/1 (abitazioni di tipo signorile), A/8 (abitazioni in ville) e A/9 (castelli, palazzi di eminenti pregi artistici o storici).

La nozione di abitazione principale è contenuta nell'articolo 13, comma 2, Decreto Legge n. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214), definendosi tale "l'immobile, iscritto o iscrivibile nel catasto edilizio urbano come unica unità immobiliare, nel quale il possessore e il suo nucleo familiare dimorano abitualmente e risiedono anagraficamente".

Nell'ipotesi in cui i componenti del nucleo familiare abbiano stabilito la propria residenza anagrafica in immobili diversi situati nello stesso Comune, l'esenzione per l'abitazione principale e le relative pertinenze si applica per un solo immobile. Con riferimento alle pertinenze dell'abitazione principale, possono beneficiare dell'esclusione dal prelievo ai fini IMU esclusivamente un'unità immobiliare per ciascuna delle seguenti categorie: C/2 (cantine e soffitte), C/6 (autorimesse e posti auto), C/7 (tettoie).

Immobili assimilati ex lege all'abitazione principale

Sono esenti da IMU, in quanto assimilati ex lege all'abitazione principale:

- le unità immobiliari appartenenti alle cooperative edilizie a proprietà indivisa assegnate ai soci e da questi adibite ad abitazione principale;
- gli alloggi assegnati dagli Istituti autonomi per le case popolari (IACP) e da altri enti di edilizia residenziale pubblica;
- l'abitazione assegnata al coniuge in seguito ad un provvedimento di separazione legale, annullamento, scioglimento o cessazione degli effetti civili del matrimonio;
- l'unico immobile, iscritto o iscrivibile in catasto, posseduto e non concesso in locazione, dal personale in servizio presso le Forze armate, di polizia, il Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco.

L'articolo 9-bis, comma 1, Decreto Legge n. 47/2014 (convertito con modificazioni dalla Legge 23 maggio 2014, n. 80 - "All'articolo 13, comma 2, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, al settimo periodo, le parole da: "l'unità immobiliare posseduta dai cittadini italiani non residenti" fino a: "non risulti locata" sono soppresse e dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: "A partire dall'anno 2015 è considerata direttamente adibita ad abitazione principale una ed una sola unità immobiliare posseduta dai cittadini italiani non residenti nel territorio dello Stato e iscritti all'Anagrafe degli italiani residenti all'estero (AIRE), già pensionati nei rispettivi Paesi di residenza, a titolo di proprietà o di usufrutto in Italia, a condizione che non risulti locata o data in comodato d'uso"), con decorrenza dal 2015, assimila inoltre all'abitazione principale l'unica unità immobiliare posseduta dai cittadini italiani non residenti nel territorio dello Stato e iscritti all'AIRE, a condizione che risultino già pensionati nei rispettivi Paesi di residenza e che l'immobile non sia locato o concesso in comodato d'uso.

Immobili assimilati per regolamento

Inoltre, è facoltà dei Comuni assimilare all'abitazione principale:

- l'unità immobiliare non locata, posseduta a titolo di proprietà o di usufrutto da anziani o disabili che acquisiscono la residenza in istituti di ricovero o sanitari a seguito di ricovero

permanente;

- l'unità immobiliare concessa in comodato ai parenti in linea retta entro il primo grado che la utilizzano come abitazione principale, prevedendo che l'agevolazione operi limitatamente alla quota di rendita risultante in catasto non eccedente il valore di 500 euro oppure nel solo caso in cui il comodatario appartenga a un nucleo familiare con ISEE non superiore a 15.000 euro annui.

La sussistenza o meno delle suddette cause di assimilazione dovrà essere verificata consultando il regolamento approvato dal Comune di riferimento.

Base imponibile

Le regole di determinazione della base imponibile sono differenziate in funzione della tipologia di immobile. Per i fabbricati iscritti in catasto, il valore è costituito dalla rendita catastale, rivalutata del 5% e moltiplicata per uno dei seguenti coefficienti in ragione della categoria catastale di appartenenza:

Categoria catastale dell'immobile soggetto ad IMU	Coefficiente
Abitazioni di categoria A (escluso A/10), cantine, magazzini, garage, ecc. (C/2, C/6, C/7)	160
Uffici e studi privati (A/10)	80
Negozi e botteghe (C/1)	55
Laboratori artigiani, fabbricati ad uso sportivo, ecc. (C/3, C/4, C/5)	140
Convitti, ospedali, conventi, ecc. (categoria B)	140
Opifici e immobili a destinazione speciale, edifici industriali e commerciali, alberghi (categoria D, escluso D/5)	65
Banche e assicurazioni (D/5)	80

La base imponibile, determinata con le regole appena descritte, è ridotta nella misura del 50% per i fabbricati di interesse storico o artistico, di cui all'articolo 10 del Decreto Legislativo n. 42/2004 e per i fabbricati dichiarati inagibili o inabitabili. Nel caso di fabbricati non ancora iscritti in catasto posseduti da imprese e distintamente contabilizzati, il valore da assumere per il calcolo dell'imposta è quello risultante sulla base dei costi di acquisizione e incrementativi contabilizzati, opportunamente attualizzati applicando i coefficienti di aggiornamento previsti da un decreto del Ministero dell'Economia (D.M. 25 marzo 2015). Per le aree edificabili la base imponibile è costituita dal valore venale in comune commercio, fissata al 1° gennaio 2015. Il valore in questione è determinato sulla base di alcuni parametri quali, ad esempio, l'indice di edificabilità, la destinazione d'uso consentita, l'andamento dei prezzi medi di mercato, ecc., al netto degli eventuali oneri per lavori di adattamento dei terreni necessari per la costruzione. L'imposta non è poi dovuta sui fabbricati rurali ad uso strumentale.

Terreni agricoli

Per quanto riguarda l'IMU sui terreni, il Decreto Legge n. 4/2015 (convertito con modificazioni dalla Legge 24 marzo 2015, n. 34) ha recentemente modificato le regole per l'esenzione, reintroducendo un criterio di esenzione per i Comuni montani basato sulla classificazione elaborata dall'ISTAT, in sostituzione dei criteri altimetrici previsti dal D.M. 28 novembre 2014. La qualifica di comune "montano", stando alle nuove regole, è riferita all'elencazione predisposta dall'Istituto

nazionale di statistica. In relazione ai terreni posseduti in Comuni diversi da quelli classificati come montani, la base imponibile è costituita dal reddito dominicale risultante in catasto, rivalutato del 25% e moltiplicato per un coefficiente pari a 135. Per i coltivatori diretti e gli imprenditori agricoli professionali (IAP) iscritti nella previdenza agricola, il moltiplicatore è pari a 75.

Per la prima rata rilevano le aliquote del 2014

Ai sensi dell'articolo 13, comma 13-bis, Decreto Legge n. 201/2011 (convertito con modificazioni dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214) il versamento della prima rata dovuta per il 2015 è eseguito sulla base delle aliquote e delle detrazioni stabilite dai comuni per l'anno 2014. L'importo da versare è pari al 50% dell'imposta calcolata applicando le aliquote e le detrazioni in vigore lo scorso anno, tenendo però conto della situazione del primo semestre del 2015. Da ciò consegue che eventuali variazioni di aliquote e detrazioni deliberate nel corso del 2015 avranno rilevanza esclusivamente in sede di versamento del saldo, con eventuale conguaglio sulla prima rata. In seguito alla proroga al 30 luglio 2015 del termine per la deliberazione dei bilanci di previsione 2015 degli enti locali, quest'anno i Comuni avranno tempo fino a tale data per approvare eventuali modifiche. Le nuove aliquote e detrazioni dovranno essere pubblicate sul sito del Ministero dell'Economia e delle finanze, entro il 28 ottobre 2015. Come ricordato dall'IFEL in una nota dell'8 maggio 2015, nel caso in cui il Comune abbia già deliberato in materia di aliquote e detrazioni IMU 2015, magari determinando condizioni più favorevoli rispetto al 2014, è facoltà del contribuente fare riferimento alle delibere relative al 2015 anche per il pagamento dell'acconto.

23) Legge n. 190/2014, articolo 1, commi da 20 a 25: dal 2015 deduzione integrale ai fini IRAP del costo del lavoro

L'articolo 1, comma 20-25 della Legge n. 190/2014 (c.d. legge di Stabilità per l'anno 2015) ha introdotto alcune disposizioni volte a ridurre l'incidenza del costo del lavoro ai fini della determinazione della base imponibile IRAP. Nello specifico, a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014 (quindi, per i soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare, dal 2015):

- diventa integralmente deducibile dalla base imponibile IRAP di società di capitali ed enti commerciali, società di persone ed imprese individuali, banche, assicurazioni ed enti finanziari, professionisti e produttori agricoli il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato che eccede le vigenti deduzioni (articolo 11, comma 4-octies Decreto Legislativo n. 446/1997 - *“Fermo restando quanto stabilito dal presente articolo e in deroga a quanto stabilito negli articoli precedenti, per i soggetti che determinano il valore della produzione netta ai sensi degli articoli da 5 a 9, è ammessa in deduzione la differenza tra il costo complessivo per il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e le deduzioni spettanti ai sensi dei commi 1, lettera a), 1-bis, 4-bis.1 e 4-quater del presente articolo”*);
- viene introdotto, per i soggetti passivi IRAP che non si avvalgono di lavoratori dipendenti, un credito d'imposta pari al 10% dell'imposta lorda, utilizzabile in compensazione mediante modello F24 a decorrere dal periodo d'imposta di presentazione della corrispondente dichiarazione.

Soggetti beneficiari

Secondo quanto disposto dal nuovo comma 4-octies dell'articolo 11 del DLgs n. 446/1997 possono beneficiare dell'integrale deduzione del costo del lavoro per i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato i seguenti soggetti:

- società di capitali, società cooperative e società europee, enti commerciali che svolgono attività diversa da quella bancaria, finanziaria e assicurativa;
- persone fisiche esercenti attività d'impresa, società in nome collettivo, società in

accomandita semplice e società ad esse equiparate;

- società esercenti attività bancaria e finanziaria, holding industriali;
- società esercenti attività assicurativa;
- persone fisiche esercenti attività di lavoro autonomo, società semplici e associazioni senza personalità giuridica costituite tra persone fisiche nell'esercizio di arti e professioni;
- produttori agricoli titolari di reddito agrario.

Di contro, ne sono esclusi:

- gli enti non commerciali che esercitano solo attività istituzionale;
- le Amministrazioni Pubbliche.

L'integrale deduzione del costo del lavoro spetta con riferimento a tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato. Nessuna ulteriore deduzione rispetto a quelle già previste spetta invece relativamente al personale assunto con altre tipologie contrattuali. Nel caso di distacco di personale, la deduzione integrale del costo del lavoro spetta all'impresa distaccataria, in quanto è quest'ultima di fatto a sostenere il costo mentre la verifica delle condizioni per poter fruire della stessa deve essere effettuata in capo all'impresa distaccante.

Come detto, la legge di stabilità per l'anno 2015 ha previsto che per i soggetti che determinano la base imponibile IRAP secondo i criteri "ordinari" di cui agli articoli da 5 a 9 del Decreto Legislativo n. 446/1997, a decorrere dal periodo d'imposta 2015, è consentito dedurre l'importo corrispondente alla differenza tra il costo per il personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato e le deduzioni vigenti riferibile al medesimo personale di cui all'articolo 11, commi 1, lettera a), 1-bis, 4-bis1 e 4-quater del D. Lgs. n. 446/1997.

Nel caso in cui l'ammontare deducibile è inferiore alle spese dei dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato sostenute nel periodo d'imposta, spetta una deduzione per l'eccedenza. Il nuovo comma 4-octies dell'articolo 11 del decreto in parola a ben vedere non abolisce le deduzioni fisse e le altre stabilite dallo stesso articolo, ma consente la deduzione della predetta differenza.

Tale formulazione rappresenta una peculiarità poiché la norma introduce la deducibilità analitica dei costi di lavoro dipendente a tempo indeterminato come un complemento delle deduzioni già previste dall'articolo 11 del D.Lgs. n. 446/1997.

Credito d'imposta per i soggetti senza dipendenti

L'articolo 1, comma 21 della Legge n. 190/2014 prevede che a decorrere dal periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2014 (ossia per soggetti con periodo d'imposta coincidente con l'anno solare dal 2015) ai soggetti che determinano il valore della produzione netta ai sensi degli articoli da 5 a 9 del D.Lgs. n. 446/1997, e che non si avvalgono di lavoratori dipendenti, spetta un credito d'imposta pari al 10% dell'IRAP lorda, da utilizzare soltanto in compensazione nel modello F24 a decorrere dall'anno di presentazione della corrispondente dichiarazione.

IRAP e nuove assunzioni a tempo indeterminato

L'integrale deduzione del costo del lavoro del personale dipendente assunto con contratto a tempo indeterminato prevista dalla legge n. 190/2014 si affianca a quella prevista dalla Legge 147/2013 (c.d. Legge di stabilità per l'anno 2014) sempre in materia IRAP. Tale legge ha disposto che, a decorrere dal periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2014, i soggetti passivi IRAP che incrementano il numero dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato rispetto al numero di quelli mediamente occupati, con medesimo contratto, nel periodo d'imposta precedente, possono dedurre il costo del predetto personale per un ammontare annuo non superiore ad € 15.000, per ciascun nuovo dipendente assunto e, nel limite complessivo, del costo del personale di cui alle voci B9) e B14) del conto economico. Tale deduzione compete per il periodo d'imposta nel quale avviene l'assunzione e per i due successivi. Qualora nei periodi successivi a quello in cui è avvenuta l'assunzione, il numero dei dipendenti risulti pari o inferiore a quello degli

stessi lavoratori mediamente occupati in tale periodo d'imposta, il contribuente decade dall'agevolazione in esame.

Si ricorda, infine, che i soggetti che beneficiano della riferita deduzione possono altresì dedurre:

- i contributi previdenziali ed assistenziali;
- i contributi INAIL;
- un ammontare annuo pari ad € 7.500 per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato, incrementato ad € 13.000 in caso di assunzione di lavoratori di sesso femminile e di lavoratori di età inferiore a 35 anni;
- un ammontare annuo pari ad € 15.000 per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia e Sardegna, incrementato ad € 21.000 in caso di assunzione, in tali regioni, di lavoratori di sesso femminile e di lavoratori di età inferiore a 35 anni.

24) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 8286 del 23 aprile 2015: l'indennità risarcitoria per termine illegittimo è dovuta anche anche nel caso di somministrazione

Con la sentenza n. 8286 datata 23 aprile 2015, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato che l'indennità che viene prevista nel caso in cui un contratto a termine venga convertito in un contratto a tempo indeterminato (articolo 32, comma 5, della Legge n. 183/2010 - *“Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604”*) considerato illegittimo dal giudice, spetta anche ai lavoratori in somministrazione. I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come tale *“risarcimento”* (da 2,5 a 12 mensilità) debba trovare applicazione in tutte le ipotesi di illegittima apposizione del termine. Nel caso di specie, l'illegittimità di un contratto di somministrazione porta al riconoscimento del contratto di lavoro in capo all'utilizzatore e, come tale, all'applicazione della regola prevista dal c.d. *“Collegato Lavoro”* (Legge n. 183/2010).

25) Suprema Corte di Cassazione – Ordinanza n. 6330 del 27 marzo 2015: medici convenzionati col SSN – no IRAP

Con l'ordinanza n. 6330 del 27 marzo 2015, la Corte di Cassazione ha dichiarato che non sussiste il presupposto impositivo IRAP in caso di disponibilità di uno studio, per i medici di medicina generale convenzionati con il servizio sanitario nazionale (SSN), nel caso in cui tale disponibilità abbia le caratteristiche indicate dall'articolo 22 dell'accordo collettivo nazionale per la disciplina del rapporto con i medici di medicina generale; ciò in quanto diviene atto obbligatorio ai fini della sussistenza della convenzione stessa.

26) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 8237 del 22 aprile 2015: licenziamento del lavoratore per mancato superamento del periodo di prova

Con la sentenza n. 8237 del 22 aprile 2015, la Suprema Corte di Cassazione ha affermato l'illegittimità del licenziamento motivato dal mancato superamento del periodo di prova, nel caso in cui il lavoratore abbia svolto già in altri periodi le medesime attività presso l'azienda, ciò anche se alle dipendenze di altra società appaltatrice presso la ditta che ora lo sta licenziando.

I giudici della Suprema Corte hanno ritenuto che il datore di lavoro abbia già avuto modo di giungere a conoscenza delle attitudini professionali del lavoratore ed assumendolo nelle medesime attività, non può usufruire del "periodo di prova".

27) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 665 del 16 gennaio 2015: il lavoratore non può contestare l'esito negativo della prova invocando la genericità delle mansioni che gli sono state affidate

In questo senso si è espressa la Corte di Cassazione con la sentenza n. 665/15, depositata il 16 gennaio 2015. Il caso su cui hanno sentenziato i Supremi Giudici trae origine da una sentenza con cui la Corte d'appello di Ancona confermava la pronuncia emessa dal Tribunale di Macerata che rigettava la domanda presentata da un lavoratore per la dichiarazione di nullità del patto di prova a causa dell'indeterminazione delle mansioni che gli erano state affidate da parte del datore di lavoro, con conseguente inefficacia dell'atto di recesso per omissione della prova lavorativa. Il patto di prova era infatti determinato con un semplice riferimento al contratto collettivo di lavoro, attraverso il rinvio alla prima categoria di operaio generico. Nonostante l'operaio fosse stato inizialmente assegnato alla superiore mansione di verniciatore, la successiva assegnazione alle mansioni di caricamento e trasporto di pezzi destinati alla verniciatura non consisteva, secondo i giudici di merito, in un'alterazione sostanziale dell'oggetto a suo tempo pattuito, rientrando comunque nella definizione di operaio generico alla quale rinviava il patto di prova. Inoltre il ridimensionamento dell'attività a cui era addetto il lavoratore non era stato determinante nella valutazione negativa della prova operata da parte del datore di lavoro, circostanza che aveva giustificato il recesso dal rapporto da parte del datore stesso. Il lavoratore però impugnava la sentenza a lui sfavorevole innanzi alla Corte di Cassazione, adducendo quale motivo del ricorso la nullità del patto di prova per la genericità nell'individuazione delle mansioni a cui sarebbe stato assegnato, soprattutto in riferimento all'iniziale attribuzione di mansioni di verniciatore, sostituite poi con un'attività di livello inferiore. La Corte di Cassazione ritiene essere infondato il motivo del ricorso e conferma la pronuncia di secondo grado. Nella sentenza in commento si afferma infatti che il patto di prova è valido anche nel caso in cui faccia semplicemente rinvio alle mansioni previste per la categoria dal contratto collettivo, in quanto tale circostanza consente di ritenere sufficientemente specificate le mansioni a cui il lavoratore può essere assegnato. In tal modo il datore di lavoro ha la possibilità concreta di collocare il lavoratore in posizioni alternative all'interno della struttura aziendale, offrendo al contempo maggiori chance di inserimento. Nel caso di specie il patto di prova viene dunque ritenuto essere pienamente valido, così come, di conseguenza, anche il recesso del datore di lavoro, basato sulla contestazione della mancanza di diligenza minima nel lavoratore riscontrata durante lo svolgimento del periodo di prova. Per questi motivi, la Corte rigetta il ricorso.

28) Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro – Sentenza n. 3474 depositata il 20 febbraio 2015: in caso di preteso demansionamento è il lavoratore che deve provare il danno subito

In riferimento alla problematica relativa al demansionamento ed alla dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore ad ottenere il risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale che ne deriva non può prescindere dalla necessità di una specifica allegazione, nell'ambito del ricorso introduttivo del giudizio, della natura del pregiudizio medesimo e delle caratteristiche da esso assunte nel caso di specie. Di conseguenza, mentre il riconoscimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica oggettivamente accertabile tramite l'utilizzo di tecnologie mediche, il danno esistenziale eventualmente provocato sul fare non reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, deve essere dimostrato in sede di giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo rilievo peraltro la prova per presunzioni. A questo il principio si è conformata la sentenza n. 3474 della Corte di Cassazione, depositata in data 20 febbraio 2015.

La pronuncia dei supremi giudici in commento trae origine dalla sentenza con cui la Corte d'appello di Catanzaro confermava la sentenza del Tribunale di Cosenza che aveva accolto la domanda proposta da un giornalista nei confronti della RAI Radiotelevisione Italiana spa finalizzata ad ottenere il risarcimento dei danni subiti nel corso del rapporto di lavoro intercorso fra le parti limitatamente al danno professionale conseguito al demansionamento subito. Contro tale decisione aveva proposto ricorso per cassazione la RAI. I primi tre motivi di ricorso sostenuti dalla RAI, strettamente collegati fra loro, sono stati giudicati infondati dal Collegio. Infatti, dopo aver esaminato le prove testimoniali e le altre risultanze processuali, la Corte territoriale riteneva con motivazione congrua e non suscettibile di alcuna revisione in sede di legittimità, che il lavoratore fosse stato ingiustamente oggetto di un provvedimento di demansionamento perché, dopo essersi per anni interessato di cronaca nera e giudiziaria e poi di cronaca politica, era stato assegnato a compiti di scarsa rilevanza e del tutto estranei alla cronaca politica. La Corte d'Appello viene invece smentita dalla Cassazione in riferimento alle motivazioni addotte alla propria sentenza, motivazioni che vengono giudicate non essere idonee e sufficienti sia in termini di individuazione della natura dei danni che della loro sussistenza.

Il Collegio degli Ermellini ricorda come, nel rispetto dei consolidati principi giurisprudenziali, l'onere della prova di ogni genere di danno spetti al danneggiato. E come la sussistenza di tali danni possa essere comprovata anche attraverso presunzioni. In tema di demansionamento e di dequalificazione, il riconoscimento del diritto del lavoratore al risarcimento del danno professionale, biologico o esistenziale che ne deriva non può prescindere da una specifica allegazione, nel ricorso introduttivo del giudizio, della natura e delle caratteristiche del pregiudizio medesimo e, mentre il riconoscimento del danno biologico è subordinato all'esistenza di una lesione dell'integrità psico-fisica medicalmente accertabile, il danno esistenziale, provocato sul fare non reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, deve essere dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo peraltro rilievo la prova per presunzioni. Per tali ragioni, la Suprema Corte ha cassato la sentenza impugnata in relazione ai motivi di ricorso accolti, con rinvio alla Corte d'appello che dovrà quindi provvedere alla liquidazione del danno ed a regolare le spese del giudizio di legittimità.

26 maggio 2015

Massimo Pipino