

SOMMARIO



I. SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO	2
Retribuzioni convenzionali con aumento contenuto	2
Prime istruzioni operative per l'autoliquidazione Inail 2020	3
Lavoratori in Paesi extracomunitari, premi Inail in base alle retribuzioni convenzionali 2020 17 febbraio, saldo dell'imposta sostitutiva sulle retribuzioni dei Tfr.....	5
Diffusi dall'Inps i nuovi minimali per il 2020.....	5
Gestione separata Inps, valori di riferimento con valutazione dello 0,5%.....	6
I minimi e i massimali stabiliti dall'Inpgi per il 2020	7
Fissati gli importi massimi delle integrazioni salariali 2020	8
Voucher per il welfare, doppio regime Iva	9
Contratti a termine, nella legge di bilancio nuove esclusioni del contributo addizionale	10
Sui buoni pasto cartacei oltre 4 euro nuova tassazione già operativa (leggi approfondimento)	11
Trasfertismo: indicazioni sul corretto regime contributivo	12
Costi chilometrici Aci: rettifica in G.U.....	12
Videosorveglianza: necessario accordo con sindacati o autorizzazione ITL.....	12
II. QUESITI.....	13
Risoluzione consensuale in sede protetta senza Naspi	13
Contratto acausale e cessazione dell'appalto.....	13
NASPI, incentivo all'autoimprenditorialità	14
Dimissioni dopo il parto e decesso del bambino.....	14
Marca da bollo su cedolino amministratore	15
III. SENTENZE...anche paradossali	16
Gmo: il datore deve prospettare il reimpiego in mansioni inferiori.....	16
Nulla perché ritorsivo il licenziamento del lavoratore che rilascia dichiarazioni alla stampa	16
Interposizione di manodopera illegittima: obbligo di corrispondere le retribuzioni (leggi approfondimento)	16

PER QUALSIASI APPROFONDIMENTO CONTATTARE LO STUDIO

SVOLGIMENTO RAPPORTO DI LAVORO

Retribuzioni convenzionali con aumento contenuto

Nella Gazzetta Ufficiale n. 5 dell'8 gennaio è stato pubblicato il decreto interministeriale 11 dicembre 2019 con cui sono state fissate le retribuzioni convenzionali per i lavoratori operanti all'estero a valere per il 2020.

Tali imponibili forfettari crescono in misura generalizzata dello 0,8% e confermano il trend di rallentamento degli incrementi annuali, in flessione rispetto al 2019 (+1,2% sul 2018) e al 2018 (+1,7% sul 2017); non si registrano, inoltre, novità in relazione alla struttura delle tabelle allegate al decreto, in termini di settori di attività, di qualifiche lavorative e di stratificazione delle fasce di retribuzione nazionale.

Il regime delle retribuzioni convenzionali per il lavoro all'estero è stato introdotto dalla legge n. 398/1987, volta a garantire una copertura previdenziale nei confronti di dipendenti inviati a lavorare in Paesi extracomunitari con cui l'Italia non ha stipulato accordi in materia di sicurezza sociale o con i quali sono in vigore convenzioni cosiddette "parziali" (che non coprono, cioè, tutti gli eventi previsti dal sistema previdenziale italiano). Si ricorda che i lavoratori interessati non sono solo gli italiani, ma anche i cittadini comunitari e quelli extracomunitari soggiornanti di lungo periodo o in possesso di un regolare permesso di soggiorno e di un contratto di lavoro, così come chiarito dall'Inps con messaggio n. 995/2012.

Dal 2001 tali valori convenzionali hanno valenza anche in ambito fiscale dovendo, in base all'articolo 51, comma 8-bis, del Tuir, essere utilizzati per determinare il reddito di lavoro dipendente prestato all'estero in via continuativa e come oggetto esclusivo del rapporto da lavoratori che nell'arco di 12 mesi soggiornano nello Stato estero per un periodo superiore a 183 giorni.

Le retribuzioni convenzionali sono determinate con riferimento e comunque in misura non inferiore ai contratti collettivi nazionali di categoria, raggruppati per settori omogenei e vengono fissate entro il 31 gennaio di ogni anno con decreto interministeriale.

Per alcune categorie di lavoratori a ciascun livello di inquadramento corrisponde una retribuzione convenzionale imponibile, mentre per altri (operai e impiegati - dei settori industria, autotrasporto e spedizione merci - quadri, dirigenti e giornalisti) la stessa è collegata ad una determinata fascia retributiva.

Al fine di individuare la retribuzione convenzionale su cui applicare i contributi e le imposte occorre considerare quanto segue:

- a) per gli operai e gli impiegati (ad eccezione di quelli appartenenti ai settori "industria" e "autotrasporto e spedizione merci") il valore forfettario (unico per ciascuna categoria di inquadramento) è determinato collocando il lavoratore nella rispettiva qualifica settoriale prevista nella specifica tabella allegata al decreto;
- b) per gli operai e gli impiegati dei settori "industria" e "autotrasporto e spedizione merci", per i quadri, per i dirigenti e per i giornalisti, esistono fasce di retribuzione nazionale, a ciascuna delle quali corrisponde un reddito di riferimento. In tal caso, prima di individuare l'imponibile convenzionale, occorre verificare in quale fascia retributiva si posiziona il lavoratore, in relazione al proprio livello stipendiale. In merito si ricorda come l'Inps, nelle circolari di commento ai decreti di fissazione delle retribuzioni convenzionali, rinvii al parere espresso dal ministero del Lavoro e della Previdenza sociale (si veda la circolare Inps circolare 21 marzo 1990, n. 72) secondo cui, nel determinare la retribuzione nazionale (al fine di individuare la fascia reddituale di pertinenza), occorrerebbe non considerare quegli emolumenti (come ad es. l'indennità estero) erogati in funzione dell'assegnazione all'estero.

In base all'articolo 3 del decreto i valori convenzionali sono divisibili in ragioni di 26 giornate nel caso di assunzioni, risoluzioni del rapporto di lavoro, trasferimenti da o per l'estero che avvengano nel corso del mese e sui medesimi importi (articolo 4) dovrà essere liquidato il trattamento ordinario di disoccupazione dei lavoratori rimpatriati.

Prime istruzioni operative per l'autoliquidazione Inail 2020

Con le istruzioni operative fornite dall'Inail il 13 gennaio, sono stati calendarizzati gli adempimenti in scadenza nel prossimo mese di febbraio, mirati a completare l'operazione di autoliquidazione del premio a saldo 2019 e in anticipo 2020. Nello stesso documento, l'Istituto fornisce inoltre una sintesi delle principali riduzioni di premio in essere.

Queste le nuove scadenze:

17 febbraio 2020: entro questa data, le aziende devono provvedere al versamento del premio Inail dovuto a titolo di saldo 2019 e anticipo 2020; il versamento, come di consueto, può essere eseguito in unica soluzione ovvero può essere rateizzato. In presenza di rateazione, entro la stessa data viene versata la prima delle quattro rate dovute, senza alcun onere aggiuntivo. Il versamento è eseguito utilizzando il modello di pagamento unificato F24 o F24EP. Si ricorda che i contributi associativi devono invece essere versati in unica soluzione.

17 febbraio 2020: entro questa data, attraverso il canale telematico, va inoltrata all'Inail la richiesta di riduzione delle retribuzioni presunte e la motivazione che la legittima;

2 marzo 2020: entro questa data i datori di lavoro titolari di Pat devono presentare la dichiarazione delle retribuzioni in via esclusivamente telematica; analogo adempimento deve essere eseguito anche dalle aziende titolari di Pan (posizioni assicurative navigazione), che utilizzeranno il servizio on line denominato "Invio retribuzioni e calcolo del premio".

18 maggio 2020: entro questa data il datore di lavoro che ha optato per il pagamento rateale deve provvedere al versamento della seconda rata, maggiorata dell'interesse di rateazione calcolato applicando il coefficiente di interesse pari a 0,00226767;

20 agosto 2020: entro questa data il datore di lavoro che ha optato per il pagamento rateale deve provvedere al versamento della terza rata, maggiorata dell'interesse di rateazione pari a 0,00461178.

16 novembre 2020: entro questa data il datore di lavoro che ha optato per il pagamento rateale deve provvedere al versamento della quarta ed ultima rata, maggiorata dell'interesse di rateazione fissato nella misura di 0,00695589.

Per quanto riguarda le riduzioni di premio, in autoliquidazione 2019/2020 la nota dell'Istituto precisa che sono in vigore le seguenti agevolazioni:

- riduzione per la piccola pesca costiera e nelle acque interne e lagunari, nella misura del 45,07% in regolazione e 44,32% in rata
- sgravi per pesca oltre gli stretti, pesca mediterranea e pesca costiera (Pan)
- sgravio per il Registro Internazionale (Pan)
- incentivi per il sostegno della maternità e paternità e per la sostituzione di lavoratori in congedo, con riduzione del premio nella misura del 50%
- riduzione per le imprese artigiane da valersi solo in sede di regolazione nella misura del 7,38%
- riduzione per Campione d'Italia nella misura del 50% su regolazione e rata
- riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi operanti in zone montane e svantaggiate
- riduzione per le cooperative agricole e i loro consorzi in proporzione al prodotto proveniente da zone montane o svantaggiate conferito dai soci

- incentivi per assunzioni legge n. 92/2012, di lavoratori di età non inferiore a cinquanta anni, disoccupati da oltre dodici mesi con riduzione del 50% dei premi.

Lavoratori in Paesi extracomunitari, premi Inail in base alle retribuzioni convenzionali 2020

Con la circolare 3 del 29 gennaio 2020, l'Inail fornisce indicazioni riguardanti i premi assicurativi dei lavoratori operanti all'estero in Paesi extracomunitari con i quali non sono in vigore accordi di sicurezza sociale. Tale tutela è attuata mediante il pagamento di un premio assicurativo calcolato sulla base di retribuzioni convenzionali fissate annualmente con apposito decreto.

Calcolo dei premi assicurativi

Per tutto il 2020, il calcolo è effettuato sulla base delle retribuzioni convenzionali fissate, per ciascun settore, dalle tabelle delle retribuzioni convenzionali 2020 che sono parte integrante del decreto interministeriale 11 dicembre 2019. Tali retribuzioni si applicano anche per il calcolo dei premi da corrispondere per le qualifiche dell'area dirigenziale; sono esclusi invece i rapporti di lavoro non subordinati, ossia le collaborazioni coordinate e continuative alle quali, come base di calcolo, si applicheranno i compensi effettivamente percepiti dal collaboratore.

Ambito territoriale di applicazione

Le retribuzioni convenzionali utilizzate per determinare il premio assicurativo si applicano agli italiani, ai cittadini comunitari e a quelli extracomunitari che lavorano e sono assicurati in Italia e inviati dal datore di lavoro in un Paese extracomunitario.

Ai fini assicurativi Inail sono quindi esclusi dall'ambito di applicazione di tali retribuzioni convenzionali gli Stati membri dell'Unione europea, gli Stati ai quali si applica la normativa comunitaria e gli Stati con i quali sono state stipulate convenzioni di sicurezza sociale.

Frazionabilità delle retribuzioni

Le retribuzioni convenzionali mensili fissate dal decreto sono frazionabili in 26 giornate solo in caso di assunzione, risoluzione del rapporto di lavoro e trasferimenti da o per l'estero, avvenuti nel corso del mese.

La retribuzione convenzionale

La retribuzione convenzionale imponibile da assoggettare a contribuzione è definita sulla base del confronto con la fascia di retribuzione nazionale corrispondente alla qualifica del lavoratore interessato e alla sua posizione nell'ambito della qualifica stessa.

La retribuzione nazionale è il trattamento economico mensile diviso per 12, comprensivo degli emolumenti riconosciuti per accordo fra le parti, con esclusione dell'indennità estero.

Tale importo deve essere confrontato con le tabelle del settore corrispondente per individuare la fascia retributiva da prendere a riferimento per la retribuzione convenzionale da utilizzare nel calcolo del premio.

17 febbraio, saldo dell'imposta sostitutiva sulle retribuzioni dei Tfr

Entro lunedì 17 febbraio 2020 i datori di lavoro che rivestono il ruolo di sostituti d'imposta devono versare il saldo sulla rivalutazione del TFR. Si ricorda che l'imposta sostitutiva va versata con modello F24.

Il codice tributo nel modello F24 è il "1713" - Saldo dell'imposta sostitutiva sui redditi derivanti dalle rivalutazioni del trattamento di fine rapporto versata dal sostituto. La prima rata è stata versata il 16 dicembre 2019.

Sulle rivalutazioni dei fondi per il Trattamento di fine rapporto è dovuta un'imposta sostitutiva delle imposte sui redditi del 17%.

Anche il TFR che si versa ad INPS al Fondo di tesoreria dell'INPS deve essere rivalutato alla fine di ciascun anno, o alla chiusura del rapporto, ed assoggettato all'imposta sostitutiva. L'applicazione e il versamento dell'imposta sostitutiva relativa sia alla rivalutazione della quota di accantonamento maturata presso il datore di lavoro sia alla quota maturata presso il Fondo dovranno essere effettuati dal datore di lavoro.

Il sostituto tenuto al versamento può scegliere tra le due seguenti modalità di calcolo dell'acconto:

- a) Metodo storico
- b) Metodo previsionale

Per il metodo storico il datore di lavoro calcola l'acconto sul 90% delle rivalutazioni maturate nell'anno solare precedente, considerando anche le rivalutazioni relative ai TFR eventualmente erogati nel corso dell'anno.

Per il metodo previsionale il datore di lavoro determina l'acconto dovuto sul 90% delle rivalutazioni che maturano nello stesso anno per il quale si versa l'acconto. In questo caso, l'imponibile da utilizzare è dato dal TFR maturato fino a tutto il 31 dicembre dell'anno precedente relativo a tutti i dipendenti ancora in forza al 30 novembre dell'anno in corso.

Se il TFR è corrisposto da soggetti che non rivestono la qualifica di sostituto d'imposta, l'imposta sostitutiva sulle rivalutazioni maturate complessivamente con riferimento all'intero t.f.r. percepito deve essere liquidata dal percettore del trattamento stesso in sede di presentazione della dichiarazione dei redditi relativa all'anno in cui lo stesso è percepito e deve essere versata nei termini previsti per il versamento a saldo delle imposte relative alla medesima dichiarazione.

Diffusi dall'Inps i nuovi minimali per il 2020

Sale a 48,98 euro il minimale giornaliero utilizzabile nel corrente anno per il calcolo della contribuzione previdenziale e assistenziale: lo rende noto l'Inps con la circolare 9 del 29 gennaio 2020. L'importo, pari al 9,5% di quello del trattamento minimo mensile di pensione (515,58 euro mensili per il corrente anno) segue alla rilevazione effettuata dall'Istat nel 2019 dell'incremento pari allo 0,5% ai fini della perequazione automatica delle pensioni.

Il trattamento minimo di pensione è utile anche per il calcolo del limite di retribuzione per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi, pari alla misura del 40% di detto importo, nel 2020 corrispondente a 206,23 euro come limite settimanale e 10.724,00 euro come limite annuale.

Il minimale giornaliero, valido per la generalità dei dipendenti, si determina in modo differente per i lavoratori a tempo parziale in relazione all'orario normale di lavoro. Ad esempio per un orario normale di 40 ore su sei giorni il minimale part-time sarà pari a 7,35 euro ($48,98 \times 6 : 40$); se di 36 ore su 5 giorni sarà di 6,80 euro ($48,98 \times 5 : 36$).

Ritoccato verso l'alto a 103.500 euro anche il massimale annuo della base contributiva e pensionabile per i lavoratori iscritti successivamente al 31 dicembre 1995 a forme pensionistiche

obbligatorie e per coloro che optano per la pensione con il sistema contributivo. Raggiunto tale massimale nel corso dell'anno, nei mesi successivi l'imponibile si azzerava (ma si continua a valorizzare l'elemento del flusso Uniemens) ed è dovuto, per gli iscritti a forme pensionistiche obbligatorie dopo il 31 dicembre 1995, un contributo di solidarietà pari al 5% sulla parte di retribuzione annua eccedente l'importo del massimale annuo, di cui la metà a carico del lavoratore.

Il tetto della prima fascia di retribuzione annua, superato il quale si versa una aliquota aggiuntiva del 1%, sale quest'anno a 47.379,00 euro (in dodicesimi, per la applicazione della mensilizzazione, pari a 3.948,00 euro).

Rivisto al rialzo l'importo dell'indennità di maternità obbligatoria a carico del bilancio dello Stato (articolo 78 del decreto legislativo 151/2001) che nel 2020 è di 2.143,05 euro e il minimale contributivo per le retribuzioni convenzionali in genere pari, quest'anno, a 27,21 euro.

Per i datori di lavoro che non hanno potuto tener conto dei nuovi valori per il versamento dei contributi relativi a gennaio 2020, si ricorda che è possibile procedere alla regolarizzazione entro il prossimo 16 aprile. A tal fine, coloro che utilizzano il sistema uniemens (sezione PosContributiva) calcoleranno le differenze tra le retribuzioni imponibili in vigore al 1° gennaio e quelle effettivamente assoggettate a contribuzione portandole a incremento delle retribuzioni imponibili individuali del mese in cui è effettuata la regolarizzazione (elemento di di).

Si ricorda, infine, che le disposizioni di carattere generale in materia di determinazione degli imponibili sono applicabili, ad eccezione di talune peculiarità, anche ai lavoratori iscritti alla gestione pubblica per le casse pensionistiche e/o alla gestione credito.

Gestione separata Inps, valori di riferimento con valutazione dello 0,5%

Con la circolare 12/2020 Inps ha ufficializzato i valori di riferimento 2020 per gli iscritti alla gestione separata. Minimale e massimale sono stati calcolati sulla base della rivalutazione dello 0,5% degli importi dell'anno scorso.

Come già avvenuto nella circolare 9/2020, riferita al limite minimo di retribuzione giornaliera e ai valori di calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza per la generalità dei lavoratori dipendenti, l'istituto ha utilizzato il valore definitivo per il 2020 già comunicato dall'Istat invece di quello provvisorio (0,4%) utilizzato nella circolare 147/2019 riguardante il rinnovo di pensioni, prestazioni assistenziali e di accompagnamento per l'anno in corso.

Di conseguenza il massimale di reddito fino a cui versare i contributi è di 103.055,00 euro, valido per tutte le prestazioni che fanno riferimento al sistema di calcolo contributivo (invece di 102.953,00 comunicati in precedenza). Il minimale, invece, è di 15.953,00 euro.

Le aliquote contributive sono:

- 34,23% (di cui 0,72% per maternità e 0,51% per Dis-coll) per collaboratori e figure assimilate non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- 33,72% (di cui 0,72% per maternità) per collaboratori e figure assimilate non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie non tenuti alla contribuzione Dis-coll;
- 24% per collaboratori e figure assimilate titolari di pensione o con altra tutela pensionistica obbligatoria;
- 25,72% (di cui 0,72% per maternità) per professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie;
- 24,00% per professionisti pensionati o con altra tutela pensionistica obbligatoria.

A fronte del minimale di reddito e delle aliquote, i contributi minimi di reddito annuo per conseguire l'accredito di un'intera annualità sono:

- 3.828,72 euro con aliquota 24%;
- 4.103,11 euro con aliquota 25,72%;
- 5.379,35 euro con aliquota 33,72%;
- 5.460,71 euro con aliquota 34,23%.

Ricordiamo che se si versano contributi inferiori a tali importi, i mesi di anzianità contributiva accreditati saranno inferiori, rapportati all'importo pagato.

I minimi e i massimali stabiliti dall'Inpgi per il 2020

Con circolare n.1 dello scorso 30 gennaio l'Inpgi indica tra le varie, i valori minimi e massimali retributivi e contributivi per l'anno 2020 per la gestione sostitutiva dell'Ago (lavoro subordinato); con la circolare n. 2 delinea invece quelli per la gestione separata.

Minimali di retribuzione e contribuzione aggiuntiva

A decorrere dal 1° gennaio 2020 i minimi retributivi risultano rideterminati in euro 48,98 giornalieri, pari ad euro 1.273,00 mensili.

La fascia retributiva annua oltre la quale deve essere corrisposta l'aliquota aggiuntiva dell'1 per cento a carico del lavoratore, per l'anno 2020 resta confermata in 46.184,00 euro (importo pari alla 1° fascia di retribuzione pensionabile). L'importo indicato, rapportato a dodici mesi, è dunque pari ad euro 3.849,00.

Indennità economica per periodi di congedo

L'autorizzazione al congedo straordinario ed il pagamento della relativa indennità economica sono di competenza dell'Inps, anche per i giornalisti dipendenti da datori di lavoro privati assicurati presso l'Inpgi. L'Inpgi provvede infatti solo all'accredito della contribuzione figurativa, se richiesto dal giornalista.

Per il 2020 i valori massimi dell'indennità economica per i periodi di congedo riconosciuti per l'assistenza ai familiari portatori di handicap grave, calcolati secondo l'aliquota contributiva IVS dell'Inpgi, pari nel 2020 al 33,00 per cento della retribuzione imponibile, sono i seguenti:

- euro 48.737,86 importo complessivo (Indennità + IVS);
- euro 36.645,01 importo massimo annuo della retribuzione figurativa;
- euro 100,40 Importo massimo giornaliero della retribuzione figurativa.

Massimale imponibile IVS

Il massimale annuo per l'anno 2020 è pari ad euro 103.055,49, arrotondato ad euro 103.055,00. Il predetto massimale trova applicazione per la sola aliquota pensionistica IVS, compresa l'aliquota aggiuntiva dell'1 per cento.

Minimale retributivo per l'accredito dei contributi per prestazioni pensionistiche

Ai fini pensionistici possono essere accreditati nell'anno 2020 tanti contributi settimanali quante risulteranno essere le settimane retribuite o riconosciute figurativamente, se per ognuna di esse risulta erogata, dovuta o accreditata figurativamente una retribuzione non inferiore a 206,23 euro, cioè il 40 per cento del trattamento minimo di pensione al 1° gennaio 2020.

Trattamento economico per i giornalisti all'estero

A decorrere dal 1° gennaio 2020, la retribuzione convenzionale divisa per fascia, è la seguente:

- fascia I, euro 3.944,46;
- fascia II, euro 5.341,84;
- fascia III, euro 6.739,22;
- fascia IV, euro 8.136,59;
- fascia V, euro 9.533,98.

Contribuzione volontaria

Per l'anno 2020, per i giornalisti che possono aderire alla contribuzione volontaria, gli importi minimi dovuti sono pari ad euro 900,00 mensili.

Aliquote contributive gestione separata

A decorrere dal 1° gennaio 2020 l'aliquota contributiva da applicare sui compensi dovuti ai giornalisti che svolgono attività lavorativa nella forma della collaborazione coordinata e continuativa e che non risultano assicurati presso altre forme obbligatorie, è del 28,00 per cento (18,67 per cento a carico del committente, 9,33 per cento a carico del giornalista).

L'aliquota contributiva dovuta, invece dai committenti in favore dei co.co.co. titolari anche di altra posizione assicurativa o pensionati, è del 17,00 per cento (11,33 per cento a carico del committente, 5,67 per cento a carico del giornalista).

Il contributo integrativo a carico del committente da applicare ai compensi per attività giornalistica svolta in forma autonoma, da erogare direttamente al giornalista, è del 4,00 per cento.

Assicurazione infortuni

Per l'anno 2020 il premio assicurativo a carico del committente, è pari ad euro 6,00 mensili per ogni collaboratore iscritto alla gestione separata Inpgi.

Massimale imponibile gestione separata

Per il 2020 il massimale annuo imponibile per la contribuzione dei giornalisti che svolgono attività lavorativa nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, è del 103.055,00 euro.

Reddito minimo

Il minimale di reddito su cui si basa l'accredito dei contributi mensili nelle posizioni assicurative dei singoli giornalisti titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, è pari ad euro 15.953,00.

Fissati gli importi massimi delle integrazioni salariali 2020

Pubblicati dall'Inps, con la circolare 20/2020, gli importi massimi dei trattamenti di sostegno al reddito in vigore per quest'anno.

La cassa integrazione non può essere superiore a 998,18 euro lordi mensili a fronte di una retribuzione uguale o inferiore a 2.159,48 euro. Oltre tale soglia l'assegno arriva al massimo a 1.199,72 euro lordi. Questi valori valgono anche per i contratti di solidarietà, il cui trattamento

ammonta all'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non lavorate.

Nel settore edile i limiti standard del trattamento di sostegno al reddito per intemperie stagionali sono incrementati del 20% e quindi raggiungono i 1.197,82 e i 1.439,66 euro lordi.

Per quanto riguarda Naspi e Dis-coll, la retribuzione di riferimento è di 1.227,55 euro mensili e l'indennità non può superare 1.335,40 qualora non si applichi la riduzione del 5,84 per cento.

Per l'indennità di disoccupazione agricola, da liquidare quest'anno per eventi del 2019, gli importi massimi sono quelli stabiliti nella circolare 5/2019 (principio di competenza): 1.193,75 euro per il massimale più alto e 993,21 euro per quello più basso.

Ammonta a 595,93 euro l'assegno mensile per chi svolge attività socialmente utili.

La circolare contiene anche i valori di riferimento delle prestazioni erogate dal Fondo di credito cooperativo e dal Fondo credito.

Voucher per il welfare, doppio regime Iva

Anche il voucher welfare sconta l'Iva secondo le regole dei buoni-corrispettivo. Questo l'aspetto più rilevante contenuto nella risposta dell'agenzia delle Entrate n. 10 del 23 gennaio 2020. Per individuare il trattamento Iva, tuttavia, occorre verificare se i titoli di legittimazione indicano o meno prestazioni welfare la cui disciplina Iva è certa all'origine.

L'interpello è stato presentato da una società che gestisce i piani di welfare dei propri clienti mediante contratti di mandato senza rappresentanza. Il funzionamento di tale mandato si articola in più fasi: il datore di lavoro mette a disposizione la provvista finanziaria per i beni e servizi scelti dai lavoratori, mentre la società istante acquista i suddetti beni e servizi secondo le scelte di ciascun lavoratore e nel rispetto delle norme fiscali (articolo 51, comma 2, Tuir).

Nel caso di specie, poi, i servizi welfare sono effettuati anche mediante voucher, ex articolo 51, comma 3-bis, Tuir, secondo il meccanismo seguente. Il lavoratore, tramite il portale gestito dalla società comunica a quest'ultima i dati del fornitore dal quale intende servirsi e la tipologia di erogazione desiderata (ad esempio, pacchetto turistico). L'istante, a sua volta, contatta il fornitore indicato, verifica i dati, i servizi e/o i beni offerti, precisando che il buono formalizza l'erogazione al lavoratore dei servizi e/o i beni esposti nel medesimo documento e l'impegno della società a pagare l'importo ivi indicato.

In ragione dello schema di cui sopra, l'istante ha chiesto se il nuovo trattamento Iva dei buoni possa applicarsi ai voucher welfare e, in caso affermativo, a quale categoria ricondurli: "monouso" o "multiuso". Come noto, secondo il decreto legislativo 141/2018, il buono deve contenere l'obbligo di essere accettato come corrispettivo, totale o parziale, a fronte di una cessione di beni o una prestazione di servizi e nel quale i beni o i servizi da cedere o prestare o le identità dei potenziali cedenti o prestatori sono indicati sullo strumento medesimo o nella relativa documentazione.

Il buono allora si qualificherà come "monouso" se, al momento della sua emissione/trasferimento, è nota la disciplina Iva applicabile (luogo, natura, qualità e quantità) ai beni o ai servizi a cui lo stesso dà diritto. In tal caso, l'Iva è dovuta all'emissione/trasferimento dello stesso. Viceversa, è "multiuso", quando la disciplina Iva non è certa al momento della sua emissione/trasferimento e sarà dovuta in sede di riscatto del buono presso l'esercente.

Per l'Amministrazione, anche al voucher welfare si applicano le regole generali Iva sui buoni multiuso e monouso. Questione finora piuttosto dibattuta e risolta dall'amministrazione in virtù della sussistenza, in tal caso, di un vero e proprio obbligo di accettare il buono come corrispettivo.

Contratti a termine, nella legge di bilancio nuove esclusioni del contributo addizionale

La legge di bilancio per il 2020 ha ampliato il regime delle esclusioni dell'addizionale contributiva e della relativa maggiorazione dovuti per i contratti di lavoro dipendente a termine.

Il DL 87/2018, come modificato dalla legge di conversione 96/2018, aveva previsto, con effetto dal 14 luglio 2018 l'introduzione di una maggiorazione della contribuzione addizionale, già prevista in ragione dell'1,4 per cento, in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, ad eccezione dei rinnovi dei contratti a termine dei lavoratori domestici e di quelli di cui alle ipotesi individuate all'articolo 2, comma 29, della legge 92/2012.

Per effetto di questa ultima precisazione, la maggiorazione della contribuzione addizionale era originariamente esclusa per:

1. i lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
2. i lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al Dpr 1525/1963;
3. gli apprendisti;
4. i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Le disposizioni del DL 87/2018 sono state integrate dall'articolo 1, comma 403, della legge 145/2018 (legge di bilancio 2019) il quale ha previsto che le norme recate dagli articoli 1, 2 e 3 del decreto, e con esse anche la maggiorazione del contributo addizionale, «non si applicano ai contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni nonché ai contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa, ai quali continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente decreto».

L'articolo 1, comma 13, della legge di bilancio per il 2020 ha provveduto a:

1. integrare il terzo periodo dell'articolo 2, comma 28, della legge 92/2012 stabilendo espressamente che la maggiorazione della contribuzione addizionale non si applica «nelle ipotesi di cui al comma 29» della medesima legge 92/2012;
2. ampliare le ipotesi di esclusione di cui allo stesso articolo 2, comma 29, della legge 92/2012.

In particolare, secondo la modifica, il contributo addizionale, e con esso la relativa maggiorazione – oltre alle ipotesi già contemplate - non si applicano anche:

- a partire dal 1° gennaio 2020, ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31 dicembre 2019;
- ai lavoratori di cui all'articolo 29, comma 2, lettera b, del decreto legislativo 81/2015 e pertanto con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni, nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché per quelli relativi alla fornitura di lavoro portuale temporaneo di cui all'articolo 17, legge 84/1994.

Sui buoni pasto cartacei oltre 4 euro nuova tassazione già operativa (leggi approfondimento)

Nessuna tassazione in capo al dipendente per i buoni pasto cartacei da 5,29 euro ricevuti nel 2019 (o entro il 12 gennaio se di competenza del 2019) e spesi nel corso di quest'anno o ancora da spendere. Imponibili, invece, i buoni maturati a partire dal primo gennaio 2020, ma solo sull'eccedenza tra l'importo facciale degli stessi e i nuovi limiti fiscali di 4 euro per i ticket cartacei e 8 euro per quelli elettronici.

Deducibilità al 100% dal reddito di impresa del costo d'acquisto dei buoni, a prescindere dal formato e dal valore unitario di ciascun tagliando, anche nel caso questo sia superiore alle nuove soglie di esenzione. Nell'attesa di conferme ufficiali, queste dovrebbero essere le re-gole applicabili per gestire la fase di transizione della disciplina.

Momento impositivo

Il cambio dei limiti fiscali previsto nell'ultima legge di bilancio, da 5,29 a 4 euro e da 7 a 8 euro al giorno, rispettivamente per i buoni pasto cartacei ed elettronici, trova la sua linea di demarcazione nel primo gennaio 2020. Pertanto le nuove soglie valgono solo per i ticket maturati a partire da questa data. Diverso, invece, potrebbe essere il momento di erogazione, che può protrarsi fino al 12 gennaio del periodo di imposta successivo, al pari di tutte le somme e valori percepiti dal dipendente a cavallo d'anno, come stabilito dal principio di cassa allargato contenuto nell'articolo 51, comma 1, Tuir.

Deducibilità fiscale

Doppio binario per la tassazione dei buoni pasto in capo ai lavoratori e alle aziende. Per i primi il valore dei ticket non concorre a formare reddito di lavoro dipendente o assimilato fino ai citati importi giornalieri di 4 e 8 euro; è imponibile solo l'eventuale eccedenza tra valore facciale del buono e dette soglie. Di converso, per il datore di lavoro il costo dei buoni pasto è sempre interamente deducibile dal reddito di impresa, a prescindere dall'importo dei singoli buoni, e non sconta neppure la limitazione della deducibilità al 75% stabilita dall'articolo 109, comma 5, del Tuir per le spese alberghiere e di ristorazione. Infatti, l'inerenza è indubbia e la fattispecie è assimilabile al vitto e alloggio delle trasferte di cui all'articolo 95, comma 3 del Tuir (circolare dell'agenzia Entrate 6/2009).

Buoni cartacei

In assenza di un'apertura da parte dell'agenzia delle Entrate che consenta l'utilizzo delle vecchie regole (limite fino a 5,29 euro) relativamente ai blocchetti dei buoni pasto già acquistati nel 2019 e fino al loro esaurimento, le aziende che a partire dal primo gennaio 2020 concedono buoni pasto cartacei da 5,29 euro, o comunque importi superiori a 4 euro, devono tenerne conto già nelle buste paga relative al mese di gennaio e applicare le ritenute fiscali e contributive sul surplus tra il valore del buono e il limite di 4 euro per ciascun ticket, non essendo tale eccedenza assorbibile dalla franchigia di esenzione di euro 258,23 prevista dall'articolo 51, comma 3, del Tuir per le erogazioni in natura (risoluzione agenzia delle Entrate 26/2010 e circolare agenzia delle Entrate 28/2016, paragrafo 2.5.2).

Pertanto, se nel mese di gennaio sono maturati e distribuiti 21 buoni da 5,29 euro, la quota imponibile è pari a 27,09 euro $[21 \times (5,29 - 4)]$. Per il futuro, al fine di evitare l'aggravio fiscale, l'impresa può decidere di ridurre l'importo dei ticket a 4 euro oppure passare a quelli elettronici.

Assenza di sanzioni

I buoni pasto sono utilizzabili esclusivamente dal lavoratore beneficiario, per l'intero valore facciale e, inoltre, non sono cedibili, nè cumulabili oltre il limite di otto buoni, nè commercializzabili o convertibili in denaro, come previsto dall'articolo 4 del decreto del ministero dello Sviluppo economico 122 del 2017. Tuttavia, a fronte dell'utilizzo improprio dei buoni, non sono previste sanzioni nè per il lavoratore, nè per gli esercizi convenzionati e neppure per il datore di lavoro. Nel principio di diritto 6/2019, le Entrate hanno confermato che ai fini Irpef non rileva il divieto di cumulo di oltre otto ticket. Le ritenute fiscali, infatti, devono essere operate secondo i limiti previsti dall'articolo 51, comma 2, lettera c, del Tuir (a suo tempo 5,29 e 7 euro per giorno lavorato), a prescindere dal numero di buoni che saranno, o sono stati, utilizzati in contemporanea.

Trasfertismo: indicazioni sul corretto regime contributivo

L'Inps, con circolare n. 158 del 23 dicembre 2019, ha fornito i chiarimenti utili ai fini dell'applicabilità del corretto regime contributivo ai trasfertisti, a seguito della interpretazione recata dall'articolo 7-quinquies, D.L. 193/2016, convertito, con modificazioni, dalla L. 225/2016, in materia di determinazione del reddito dei lavoratori in trasferta e trasfertisti. In particolare, l'Istituto si sofferma sugli elementi identificativi del trasfertismo per i lavoratori tenuti per contratto a svolgere la prestazione in luoghi sempre diversi.

Costi chilometrici Aci: rettifica in G.U.

È stato pubblicato sulla G.U. n. 28 del 4 febbraio 2020 il comunicato dell'Agenzia delle entrate che rettifica le tabelle nazionali dei costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli elaborate dall'Aci.

Videosorveglianza: necessario accordo con sindacati o autorizzazione ITL

La Cassazione Penale, Sezione III, con sentenza 17 dicembre 2019, n. 50919, ha stabilito che il consenso collettivo o individuale dei dipendenti non può legittimare a posteriori la presenza in azienda di strumenti di videosorveglianza, se il datore di lavoro li ha installati in violazione delle prescrizioni dello Statuto dei lavoratori, cioè senza consultazione e accordo con le rappresentanze sindacali o senza l'autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro provinciale. Si tratta di passaggi che vanno compiuti prima di mettere in funzione i predetti strumenti. Il comportamento contrario, inoltre, non è sanabile ex post raccogliendo il consenso dei lavoratori in azienda, vista la posizione di sicura soggezione che questi hanno nei confronti dell'azienda datrice del loro posto di lavoro.

QUESITI

Risoluzione consensuale in sede protetta senza Naspi

È stato sottoscritto in sede sindacale un accordo conciliativo in base agli articoli 2113, comma 4 del Codice civile, 410 comma 1 e 411 del Codice di procedura civile, con cui è stata concordata con il lavoratore una risoluzione consensuale del rapporto, senza alcuna richiesta di licenziamento per giustificato motivo oggettivo da parte dell'azienda. Il dipendente era assunto a tempo indeterminato dal 16 aprile 2012 e l'azienda ha i requisiti dimensionali previsti dall'articolo 18, ottavo comma della legge 300/1970 (più di 15 dipendenti). La conciliazione è intervenuta a seguito della volontà delle parti di interrompere il rapporto di lavoro. Il lavoratore ha diritto alla Naspi? E il datore di lavoro è tenuto al pagamento del contributo Naspi, pur trattandosi di una risoluzione consensuale in sede sindacale del rapporto di lavoro?

È pacifico che l'accesso alla Naspi, in quanto indennità di disoccupazione, sia permesso in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente, avendone i requisiti, venga a perdere involontariamente la propria occupazione. Il caso prospettato attiene a un accordo di risoluzione consensuale sottoscritto in sede protetta. Questa fattispecie è del tutto diversa dalla circostanza prevista dall'articolo 7, comma 7, della legge 604/1966 nella versione modificata dalla legge 92/2012, secondo la quale «se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi)». Questa risoluzione consensuale è infatti quella prevista all'interno di una procedura di licenziamento individuale regolamentata da tale norma. Ne deriva che, nel caso prospettato, il dipendente non può ottenere il pagamento della Naspi per mancanza del presupposto base costituito dalla perdita involontaria del proprio posto di lavoro.

Contratto acausale e cessazione dell'appalto

Un lavoratore addetto ad un cantiere assunto con contratto a termine acausale per 6 mesi, al quinto mese di contratto, a seguito di cambio appalto, viene licenziato per cambio appalto e riassunto ex novo presso il nuovo appaltatore, ccnl applicato Multiservizi con applicazione clausola sociale. L'assunzione presso il nuovo appaltatore con la stessa mansione, può non tenere conto del periodo di assunzione a termine acausale precedente e ripartire ex novo con il conteggio dei 12 mesi di durata massima di contratto acausale e del numero di proroghe considerando oltretutto che potrebbero verificarsi successivi cambi appalto?

La questione non è mai stata oggetto di chiarimenti da parte del Ministero e neppure la norma la disciplina. Premesso che sarebbe consigliabile ricorrere all'istituto della certificazione del contratto per ridurre i rischi, in linea di massima particolari problemi potrebbero non sussistere, dato che si tratta di due differenti datori di lavoro. Per contro, il fatto che sia applicata una clausola sociale con obbligo di assunzione e svolgimento delle medesime mansioni suggerisce prudenza. In definitiva, per avere una maggiore certezza il ricorso alla certificazione pare la soluzione migliore.

NASPI, incentivo all'autoimprenditorialità

A novembre un lavoratore subordinato, in costanza di rapporto di lavoro, costituisce una S.n.c.. In Camera di Commercio l'azienda risulta inattiva. Agli inizi di gennaio verrà licenziato per cessazione attività del datore di lavoro, avendo quindi diritto alla Naspi . Il lavoratore potrà godere dell'erogazione anticipata di tutta la Naspi spettante quale incentivo all'autoimprenditorialità anche se ha costituito la società da più di 30 giorni?

L'art. 8 del d. lgs. 22/2015 consente al lavoratore avente diritto alla corresponsione della NASPl la richiesta di liquidazione anticipata, in unica soluzione, dell'importo complessivo del trattamento spettante non ancora erogato. Tale erogazione è corrisposta a titolo di incentivo all'avvio di un'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio. La circolare INPS 174/2017 cita espressamente la costituzione o l'ingresso in società di persone (S.n.C o S.a.S) quale titolo per ottenere l'incentivo. La stessa circolare precisa che il lavoratore che intenda avvalersi della liquidazione in un'unica soluzione della NASPl deve presentare all'INPS, a pena di decadenza, domanda di anticipazione in via telematica entro trenta giorni dalla data di inizio dell'attività lavorativa autonoma o di impresa individuale. Come specificato nella circolare per inizio di attività si intende la data di invio all'Ufficio del Registro delle Imprese della Comunicazione Unica per la nascita dell'impresa. E' pertanto da questa data che dovranno essere computati i 30 giorni per la valutazione dei termini.

Dimissioni dopo il parto e decesso del bambino

Dopo qualche ora dal parto, avviene il decesso del bambino. La lavoratrice madre sta fruendo dei tre mesi di maternità, ma vorrebbe dimettersi. La lavoratrice deve convalidare le dimissioni presso l'ITL? La lavoratrice ha diritto all'indennità di preavviso oppure deve svolgerlo? La lavoratrice ha diritto a percepire la NASPI?

L'art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001 dispone che la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. Nel caso oggetto del quesito la lavoratrice non si trova più in gravidanza e il bambino non è più in vita. Si ritiene, di conseguenza, che la lavoratrice non sia anche obbligata alla convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato. Sulla spettanza delle indennità di preavviso e di disoccupazione (Naspi) sempre l'art. 55, D.Lgs. n. 151/2001 prevede che in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. L'art. 54, D.Lgs. n. 151/2001 dispone che le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. A sua volta l'art. 16, D.Lgs. n. 151/2001 vieta di adibire al lavoro le donne durante i tre mesi dopo il parto. Si ritiene, allora, che alla lavoratrice siano dovute le indennità per il caso di licenziamento, se la stessa si dimette entro i tre mesi dopo il parto che è anche il periodo di tutela previsto dalla norma (art. 16). Il parto si è senz'altro verificato, ma non è richiesto poi anche che il bambino debba essere ancora in vita.

Marca da bollo su cedolino amministratore

Sul cedolino paga dell'amministratore deve essere apposta la marca da bollo? Nello specifico, se l'amministratore firma a parte (quindi non sul cedolino) per ricevuta, deve essere apposta ugualmente apposta? Sul Lul o copia amministratore?

Nella Risoluzione 36/2002 la Agenzia delle Entrate ha chiarito che le quietanze a fronte di compensi corrisposti ai lavoratori per le prestazioni di collaborazione coordinata e continuativa (quindi anche a fronte di compensi erogati agli amministratori) sono soggette all'imposta di bollo nella misura fissa di euro 2 (due) ai sensi dell'allegato Tabella 13/A al DPR 642 del 1972. Sempre secondo le istruzioni delle Entrate non è sufficiente l'assimilazione di tali compensi ai redditi di lavoro dipendente per superare la formulazione letterale dell'articolo 26 della predetta Tabella, che esenta dall'imposta di bollo le "quietanze degli stipendi, pensioni, paghe, assegni, premi, indennità e competenze di qualunque specie relative a rapporti di lavoro subordinato". Pertanto se il cedolino (o altra ricevuta) è rilasciato "per quietanza" sconta la applicazione della marca da bollo, viceversa se il cedolino è semplicemente consegnato all'amministratore. Si ricorda peraltro che, al fine di evitare comportamenti elusivi da parte dei datori di lavoro, la legge di Bilancio per il 2018 ha sancito, dal 1 luglio dello stesso anno, il principio della corresponsione della retribuzione al lavoratore con modalità tracciabili, escluso qualsiasi utilizzo del contante. Pertanto, in via generale, non è necessaria una "quietanza" a fronte dei compensi erogati.

SENTENZE...ANCHE PARADOSSALI

Gmo: il datore deve prospettare il reimpiego in mansioni inferiori

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 11 novembre 2019, n. 29099, quanto all'onere di repêchage, ha stabilito che, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa della soppressione del posto cui era addetto il lavoratore, il datore ha l'onere di provare non solo che al momento del licenziamento non sussistesse alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa per l'espletamento di mansioni equivalenti, ma anche, in attuazione del principio di correttezza e buona fede, di aver prospettato al dipendente, senza ottenerne il consenso, la possibilità di un reimpiego in mansioni inferiori rientranti nel suo bagaglio professionale. L'articolo 2103, cod. civ., deve, infatti, essere interpretato alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e di quello del lavoratore al mantenimento del posto.

(Corte di Cassazione, sentenza n. 29099/2019)

Nulla perché ritorsivo il licenziamento del lavoratore che rilascia dichiarazioni alla stampa

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 2 dicembre 2019, n. 31395, ha stabilito che la critica manifestata dal lavoratore all'indirizzo del datore di lavoro può trasformarsi da esercizio lecito di un diritto in una condotta astrattamente idonea a configurare un illecito disciplinare, soltanto laddove superi i limiti posti a presidio della dignità della persona umana, così come predeterminati dal diritto vivente, ossia i requisiti della corrispondenza a verità dei fatti narrati (continenza sostanziale) e delle modalità espressive che possano dirsi rispettose di canoni, generalmente condivisi, di correttezza, misura e rispetto della dignità altrui (continenza formale): ne consegue che deve essere dichiarato nullo in quanto ritorsivo il licenziamento adottato nei confronti del lavoratore soltanto per le dichiarazioni rilasciate alla stampa dalle quali il datore non ha patito alcun danno.

(Corte di Cassazione, sentenza n. 31395/2019)

Interposizione di manodopera illegittima: obbligo di corrispondere le retribuzioni

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 6 novembre 2019, n. 28500, in tema di interposizione di manodopera, ha deciso che, qualora ne venga accertata l'illegittimità e dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il mancato ripristino di un rapporto di lavoro a opera del committente fa sorgere per quest'ultimo l'obbligo di corrispondere al lavoratore le retribuzioni a decorrere dalla messa in mora.

(Corte di Cassazione, sentenza n. 28500/2019)