

SOMMARIO

I.	NEWS LAVORO	2
	Esonero per assunzioni di giovani nel biennio 2021 – 2022: prime indicazioni	2
	Tracciabilità senza sconti	2
	Come vanno trattati il 25 aprile e il 1° maggio 2021 in busta paga	2
	Diffida accertativa per la somministrazione fraudolenta	4
	Anche nel 2021 buoni spesa esenti fino a 516,46 euro	5
II.	SMART WORKING	6
	Smart working con regime semplificato fino a settembre	6
	Nello smart working rimborso dei costi esente solo se analitici	6
	Fruizione a ore dei permessi ex L. 104/1992 nel lavoro agile	7
	Rimborso spese dipendenti in smart working esente da Irpef	7
III.	SENTENZE...ANCHE PARADOSSALI	8
	Permessi sindacali utilizzati per finalità diverse: sproporzionata la sanzione del licenziamento	8
	Trasferimento d’azienda: contratto integrativo aziendale non applicabile presso il cessionario	8
	Discriminatorio non rinnovare il contratto se in gravidanza	8

PER QUALSIASI APPROFONDIMENTO CONTATTARE LO STUDIO

Esonero per assunzioni di giovani nel biennio 2021 – 2022: prime indicazioni

L'Inps, con **circolare n. 56 del 12 aprile 2021**, ha diramato le prime indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022. L'articolo 1, commi 10-15, L. 178/2020, ha previsto che, per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero di cui all'articolo 1, commi 100-105 e 107, L. 205/2017, è riconosciuto nella misura del 100%, per un periodo massimo di 36 mesi, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui, con riferimento ai soggetti che alla data della prima assunzione incentivata non abbiano compiuto il trentaseiesimo anno di età.

Tracciabilità senza sconti

Una sanzione per ogni stipendio in contanti

I chiarimenti

Le questioni	Applicabilità dell'istituto del "cumulo giuridico" alle violazioni sulla tracciabilità e anche in presenza di violazioni per l'occupazione di lavoratori in nero
Le soluzioni	L'Ispettorato esclude l'applicabilità del "cumulo giuridico" in entrambe le ipotesi

Come vanno trattati il 25 aprile e il 1° maggio 2021 in busta paga

Il 25 aprile (Festa della Liberazione) è giornata festiva che quest'anno è coincisa con la domenica e con la vigilia della tanto aspirata riapertura dopo il prolungato lockdown dovuto alla crisi pandemica. Mentre il 1° Maggio (Festa del Lavoro) è giornata festiva che quest'anno ha coinciso con il sabato.

Appare utile fare il consueto punto circa gli adempimenti a cui sono tenuti gli uffici del personale e/o i consulenti.

Sono festive, oltre le domeniche, ai sensi della legge 27 maggio 1949, n. 260, le giornate del 25 aprile e del 1° maggio, nonché le seguenti giornate:

- il 1° gennaio;
- il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
- il giorno di lunedì dopo Pasqua (mobile);
- il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
- il giorno di Ognissanti (1° novembre);
- il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
- il giorno di Natale (25 dicembre);
- il giorno 26 dicembre.

Tutti i datori di lavoro devono osservare le disposizioni di legge, oltre che quelle della contrattazione collettiva.

Se la festività nazionale coincide con la domenica, come nel caso della Festività del 25 aprile 2021, ai lavoratori spetta una quota aggiuntiva di retribuzione. Tale quota è pari, fatta salva diversa previsione contrattuale, ad $\frac{1}{26}$ della retribuzione mensile fissa per i lavoratori retribuiti mensilmente e ad $\frac{1}{6}$ per quelli retribuiti settimanalmente. La festività invece che non coincida con la domenica non comporta un trattamento aggiuntivo per gli impiegati e gli altri lavoratori retribuiti in misura fissa mensile in quanto detta festività è già compresa nello stipendio. Per i lavoratori non retribuiti in misura fissa, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, invece compete una quota di retribuzione che si determina ragguagliandola a quella corrispondente ad un sesto dell'orario normale settimanale.

Il diritto alla quota di retribuzione aggiuntiva riconosciuto ai lavoratori retribuiti in misura fissa in caso di coincidenza di una festività con la domenica non spetta invece in caso di coincidenza della stessa con il sabato non lavorativo (vedi nota Ministero del Lavoro n. 1664/2006). A tal riguardo si ricorda che il normale orario di lavoro è concentrato nell'arco di cinque giorni settimanali, il sesto sarà semplicemente, agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, come non lavorativo e non anche come festivo.

Quando vi sia prestazione lavorativa nella giornata festiva verrà riconosciuto, oltre al compenso spettante di cui sopra, anche quello per le ore lavorate, incrementato delle maggiorazioni percentuali per lavoro festivo come da Ccnl applicato e nei contratti collettivi nazionali di lavoro: si fa pertanto rinvio alla loro consultazione.

Lavoratori in Cig/Fis

Se la festività infrasettimanale interviene in un periodo di Cig /Fis, il compenso previsto per la festività non rientra fra gli elementi integrabili da parte della Cassa perché a carico dell'azienda, per i lavoratori:

- a orario ridotto e cioè che lavorano comunque una parte della settimana;
- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti non in misura fissa mensile ma in rapporto alle ore, sospesi da non più di due settimane.

Invece il trattamento economico per la festività è a carico della Cassa per i lavoratori:

- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti non in misura fissa mensile ma in rapporto alle ore, sospesi da oltre due settimane;
- sospesi a zero ore settimanali, se si tratta di lavoratori retribuiti in misura fissa mensile sospesi anche da non più di due settimane.

Per riepilogare:

- retribuzione a ore: sempre a carico del datore di lavoro le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno, nonché tutte le festività che cadono nei primi 15 giorni dall'inizio della Cig/Fis. Dopo i primi 15 giorni, sono a carico dell'Inps le festività infrasettimanali escludendo sempre sabati e domeniche.
- Cig a orario ridotto: a carico del datore di lavoro

Anf

Per la retribuzione delle festività è riconosciuto il diritto agli assegni per il nucleo familiare nei limiti delle disposizioni di legge e di prassi dettate dall'Inps. Non possono essere erogati complessivamente più di 6 assegni giornalieri per ciascuna settimana e 26 per ogni mese.

Regime fiscale e previdenziale

La retribuzione erogata per le festività concorre ai fini dell'imponibile previdenziale, unitamente a quella di competenza del mese, per il pagamento dei contributi a carico del datore e del lavoratore. La stessa retribuzione, al netto delle ritenute sociali a carico del dipendente di cui sopra, concorre alla determinazione dell'imponibile fiscale su quanto percepito dal lavoratore nei mesi di aprile.

Diffida accertativa per la somministrazione fraudolenta

Il reato di somministrazione fraudolenta di manodopera si concretizza in tutti i casi in cui essa è posta in essere, con la specifica finalità di eludere le norme inderogabili di legge o di contratto collettivo applicati al lavoratore. L'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl), con la nota 685/2021 inserita come Faq nel proprio sito internet, chiarisce che, verificandosi tale ipotesi di reato, l'ispettore oltre a perseguire l'illiceità sul piano amministrativo, al fine di far cessare la condotta antigiusuristica impartirà, in base all'articolo 15 del Dlgs 124/2004, la prescrizione obbligatoria attraverso l'assunzione dei lavoratori interessati alle dirette dipendenze dell'utilizzatore per tutta la durata del contratto.

Contestualmente l'ispettore potrà adottare il provvedimento di diffida accertativa, sia nei confronti del committente-utilizzatore, sia nei confronti dell'appaltatore utilizzando, quale base di calcolo delle eventuali differenze salariali, il Ccnl applicato dall'utilizzatore.

Tale tipologia di illecito può trovare riscontro oltre che con il coinvolgimento delle stesse agenzie di somministrazione autorizzate, in presenza di appalto non genuino, di pseudo appalto per carenza dei requisiti richiesti dall'articolo 1655 del Codice civile, nonché in caso di pseudo distacco, anche transnazionale di persone (articolo 3 del Dlgs 136/2006).

Soffermando l'attenzione sul destinatario della diffida accertativa, l'Inl chiarisce che, nell'ipotesi di contratto di sub-appalto, essa va indirizzata sia nei confronti dell'appaltatore, quale utilizzatore delle prestazioni, sia nei confronti del subappaltatore (datore di lavoro). Non va invece adottata nei confronti del committente in via principale, il che non lo esclude, però, dalla responsabilità solidale secondo l'articolo 29 del Dlgs 29/2003.

Nell'ipotesi di fallimento del datore di lavoro, l'Inl precisa che, poiché l'attuale formulazione dell'articolo 12 del Dlgs 124/2004, prevede l'automatica formazione del credito di cui alla diffida accertativa, qualora non siano stati attivati dall'interessato i rimedi previsti dalla legge e poiché consente di richiedere il pagamento del credito spettante al lavoratore, sia al datore di lavoro che all'utilizzatore da ritenersi solidalmente responsabile, ove la condizione che impedisce la riscossione del credito sia riferibile unicamente a uno dei soggetti obbligati, la stessa condizione non ha effetto sugli altri.

Infine, tra i crediti oggetto di diffida accertativa, non rientrano le indennità di maternità e malattia da erogare alla lavoratrice/lavoratore in quanto il datore di lavoro provvede soltanto alla materiale corresponsione di tali indennità per conto dell'Inps, per cui nella circostanza l'effettivo debitore è l'istituto. Restano invece a carico del datore di lavoro, se previste dal Ccnl applicato, eventuali integrazioni a tali indennità.

Anche nel 2021 buoni spesa esenti fino a 516,46 euro

Anche per il 2021 viene raddoppiata la soglia di non concorrenza al reddito dei beni e servizi, previsti dall'articolo 51, comma 3, del Tuir, forniti ai dipendenti. Un emendamento al decreto legge Sostegni, infatti, va a modificare l'articolo 112 del decreto legge 104/2020 che aveva raddoppiato il limite per l'anno scorso, portandolo a 516,46 euro.

I beni e servizi che possono essere riconosciuti ai lavoratori che più vengono utilizzati nei fatti sono buoni spesa e buoni carburante, che costituiscono importi facilmente spendibili dai beneficiari e quindi rappresentano una effettiva integrazione del reddito. Inoltre, il datore di lavoro li può riconoscere anche ad personam, quindi senza i vincoli che devono essere rispettati da altri strumenti di welfare aziendale.

Le conseguenze dell'estensione a quest'anno del raddoppio dell'esenzione vale, in termini di minor gettito Irpef e addizionali comunali e regionali, 13,3 milioni di euro, lo stesso importo che era stato messo a budget per il 2020, ipotizzando che i beni e servizi erogati ammontino a quasi 41 milioni di euro a cui applicare un'aliquota marginale media del 30 per cento.

SMART WORKING

Smart working con regime semplificato fino a settembre

La disciplina semplificata “emergenziale” per il ricorso allo smart working verrà prorogata fino alla fine di settembre. I datori di lavoro privati potranno così continuare ad utilizzare il lavoro da remoto, con decisione unilaterale, senza dover ricorrere agli accordi individuali con i lavoratori, una misura adottata in chiave di prevenzione contro possibili contagi da Covid nei luoghi di lavoro.

Lo slittamento è contenuto nella bozza del Dl Sostegni 2, dopo che già con il Dl Riaperture, il decreto legge n.52 dello scorso 22 aprile, era stata spostata in avanti - da fine aprile a fine luglio - la scadenza della disciplina semplificata. Tuttavia, l'orientamento del ministro del Lavoro, Andrea Orlando, è quello di introdurre questa proroga in un emendamento del governo, in sede di conversione in legge del Dl 52. Quella di fine settembre, infatti, è la scadenza illustrata dallo stesso ministro al tavolo con le parti sociali. Non si esclude, tuttavia, che si possa più in avanti spostare la scadenza a fine anno, per allineare i termini del ricorso allo smart working emergenziale nel privato come nel pubblico.

Sempre nella bozza del Dl Sostegni 2 figura anche una proroga di due mensilità del reddito d'emergenza: entro il 30 giugno va presentata la domanda all'Inps per le quote di Rem di giugno e luglio. Questa misura si accompagna alla proroga di due mesi dell'indennità per lavoratori stagionali, del turismo e dello sport. L'ipotesi è quella di confermare l'importo del Dl Sostegni di 2.400 euro per due mensilità.

Inoltre, per favorire l'autonomia abitativa dei giovani, sono previste fino al 31 dicembre 2022 agevolazioni per l'acquisto della “prima casa di abitazione” da parte di acquirenti che non hanno ancora compiuto 36 anni (nell'anno in cui l'atto è stipulato). Più nel dettaglio, i giovani acquirenti della prima casa vengono esonerati dal pagamento dell'imposta di registro e delle imposte ipotecarie e catastali.

L'agevolazione riguarda gli atti traslativi a titolo oneroso della proprietà di case di abitazione, ad eccezione di quelle di categoria catastale A1 (Abitazioni di tipo signorile), A8 (Abitazioni in ville) e A9 (Castelli, palazzi di eminenti pregi artistici o storici), e agli atti traslativi o costitutivi della nuda proprietà. Se la transazione è assoggettata all'Iva, viene riconosciuto al giovane un credito d'imposta di ammontare pari all'Iva corrisposta.

È anche prevista l'esenzione dall'imposta sui finanziamenti, sostitutiva delle imposte di registro, di bollo, ipotecarie e catastali e delle tasse sulle concessioni governative, fissata in ragione dello 0,25% dell'ammontare complessivo del finanziamento per gli immobili abitativi agevolati.

Nello smart working rimborso dei costi esente solo se analitici

Con la risposta a **interpello 314/2021** le Entrate tornano sul tema del lavoro agile in tempo di pandemia. Nel dettaglio, la società istante è in procinto di siglare un accordo di secondo livello o di adottare un regolamento volto a disciplinare il trattamento economico e normativo dei dipendenti in smart working.

Per tenere indenni i lavoratori dalle spese, l'azienda intende concedere un rimborso di 0,50 euro per ogni giorno di lavoro da casa, determinato sulla base di parametri che tengono conto per ogni tipologia di spesa (energia elettrica per l'utilizzo di un computer e di una lampada, i costi per l'utilizzo dei servizi igienici e il riscaldamento) del risparmio quotidiano ottenuto dalla società e del correlato costo per il dipendente. Il quesito verte sull'imponibilità di tali rimborsi che ad avviso dell'istante dovrebbero risultare esenti da Irpef.

Sul punto l'Agenzia ricorda che i rimborsi spese:

- possono essere esclusi da imposizione limitatamente alle somme, diverse da quelli sostenute per produrre il reddito, anticipate dal dipendente per conto del datore;
- non sono da assoggettare a Irpef se rappresentano una mera reintegrazione patrimoniale del lavoratore o costituiscono un'erogazione effettuata nell'esclusivo interesse datoriale;
- determinati in modo forfetario possono essere esenti da tassazione solo se il legislatore abbia previsto un criterio volto a determinarne la quota riferibile all'uso nell'interesse del datore e che in assenza di un tale criterio «i costi sostenuti dal dipendente nell'esclusivo interesse del datore di lavoro, vanno individuati sulla base di elementi oggettivi, documentalmente accertabili per evitare che il relativo rimborso concorra alla determinazione del reddito di lavoro dipendente.

A fronte di tale ricognizione l'Agenzia condivide la tesi dell'azienda sulla non imponibilità dei rimborsi in oggetto in quanto «il criterio per determinare la quota dei costi da rimborsare ai dipendenti in smart working, in sostanza, si basa su parametri diretti a individuare costi risparmiati dalla Società che, invece, sono stati sostenuti dal dipendente» potendosi, quindi, ritenere tali rimborsi riferibili a consumi sostenuti nell'interesse esclusivo del datore.

A conclusioni opposte giunge l'Agenzia nell'interpello 956-632/2021, non pubblicato, su un'analogha fattispecie nella quale il datore prevede di erogare rimborsi spese determinati forfetariamente in misura pari al 30% delle spese (per la connessione a internet, per la corrente elettrica, per l'aria condizionata e il riscaldamento), sostenute dai dipendenti in smart working. Con il medesimo iter argomentativo l'amministrazione finanziaria sostiene la tassabilità di tali indennizzi per carenza di analiticità nella loro determinazione.

Fruizione a ore dei permessi ex L. 104/1992 nel lavoro agile

L'INL, con nota n. 7152 del 26 aprile 2021, ha chiarito che i permessi ex L.104/1992 possono essere fruiti a ore anche durante lo *smart working*. L'Ispettorato precisa che, essendo il lavoro agile, per sua definizione, slegato da vincoli di orario, in esso è connaturata l'autorganizzazione e, dunque, la conciliazione vita-lavoro; tuttavia, la fruizione oraria dei permessi è possibile qualora il lavoratore ritenga le esigenze personali per cui fruisce del permesso non compatibili con la propria organizzazione in modalità agile.

Diversamente, ove si ritenga che l'esigenza personale potrà essere soddisfatta durante la propria modulazione organizzativa dell'attività lavorativa, non sarà necessario ricorrere allo strumento del permesso orario.

Rimborso spese dipendenti in smart working esente da Irpef

L'Agenzia delle entrate, con risposta a interpello n. 314 del 30 aprile 2021, ha chiarito che il rimborso delle spese sostenute per ragioni lavorative dal dipendente in *smart working* che opera presso la propria abitazione sono esenti da Irpef, in quanto non costituiscono reddito di lavoro dipendente.

SENTENZE...ANCHE PARADOSSALI

Permessi sindacali utilizzati per finalità diverse: sproporzionata la sanzione del licenziamento

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 9 marzo 2021, n. 6495, ha ritenuto che i permessi retribuiti di cui all'articolo 30, L. 300/1970, per i dirigenti provinciali e nazionali delle organizzazioni sindacali, possono essere utilizzati soltanto per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi, poiché l'utilizzo per finalità diverse dei permessi comporta un'assenza del dipendente da cui deriva una mancanza della prestazione per causa a lui imputabile, che può giustificare la risoluzione del rapporto. Tuttavia, l'astratta rilevanza disciplinare della condotta contestata non esonera dal verificare in concreto la gravità della condotta stessa e la sua sussumibilità nella giusta causa di licenziamento. Si rende necessario, perciò, un giudizio di proporzionalità che è demandato al giudice del merito.

La fattispecie analizzata è relativa a un sindacalista che, in diverse occasioni, aveva ottenuto il permesso per essere presente a una riunione organizzata dalla propria sigla sindacale, ma, in realtà, non vi aveva preso parte, risultando comunque assente giustificato in azienda.

La Cassazione ha confermato la decisione dei giudici d'Appello, che, nonostante l'acclarata irregolarità compiuta dal lavoratore, avevano ritenuta sproporzionata la sanzione del licenziamento.

(Corte di Cassazione, sentenza n. 6495/2021)

Trasferimento d'azienda: contratto integrativo aziendale non applicabile presso il cessionario

La Cassazione Civile, Sezione Lavoro, con sentenza 15 marzo 2021, n. 7221, ha ritenuto che, nell'ipotesi di trasferimento d'azienda, si applica la contrattazione integrativa aziendale del cessionario e non già del cedente: posto che il contratto integrativo aziendale, così come il diritto riconosciuto dall'uso aziendale (parificabile ad esso sul piano dell'efficacia nei rapporti individuali, quale fonte di un obbligo unilaterale di carattere collettivo del datore di lavoro, sostitutivo delle clausole contrattuali e collettive in vigore con quelle proprie più favorevoli, a norma dell'articolo 2077, comma 2, cod. civ.), non sopravvive al mutamento della contrattazione collettiva conseguente al trasferimento d'azienda, sicché, operando come una contrattazione integrativa aziendale, subisce la stessa sorte dei contratti collettivi applicati dal precedente datore di lavoro e non è più applicabile presso la società cessionaria dotata di una propria contrattazione integrativa.

(Corte di Cassazione, ordinanza n. 7221/2021)

Discriminatorio non rinnovare il contratto se in gravidanza

È discriminatoria la scelta di non rinnovare un contratto di somministrazione collegato alla missione di una donna in gravidanza, qualora questa persona, all'interno di un gruppo più ampio di lavoratori, sia l'unica che non riceve la proposta di rinnovo. Con questa decisione, sicuramente innovativa, il Tribunale di Roma (ordinanza del 22 aprile 2021), al termine della speciale procedura anti discriminatoria prevista dal Dlgs 216/2003, condanna un ente pubblico a risarcire il danno (pari ai mancati guadagni che avrebbe conseguito) subito da una lavoratrice somministrata.

(Tribunale di Roma, ordinanza del 26/02/2021)