



in evidenza

“ERRATA PRESENTAZIONE DI DOMANDE DI NASPI”

“DEPENALIZZAZIONE DEL REATO DI OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI”

il Ministero risponde !

“Con riferimento al diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità, il datore di lavoro può negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia?”

l'analisi

LE AGEVOLAZIONI FISCALI PER I “CERVELLI RIENTRANTI”

dalla giurisprudenza





<Danno arrecato al lavoratore e misure di sicurezza non specificamente definite>



ANES





In evidenza		
	Errata presentazione di domande Naspi	Pag. 3
	Depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali	Pag. 5
	L'indennità di maternità per le lavoratrici e i lavoratori autonomi	Pag. 7
Il Ministero risponde		
	"Con riferimento al diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità, il datore di lavoro può negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia?"	Pag. 8
Dalla giurisprudenza		
	Danno arrecato al lavoratore e misure di sicurezza non specificamente definite	Pag. 11
L'analisi		
	Le agevolazioni fiscali previste per i "cervelli rientranti"	Pag. 13



in evidenza

Errata presentazione di domande Naspi

L'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, con il messaggio n° 2884/2016, ha fornito alle proprie strutture territoriali importanti indicazioni da seguire con riferimento alle domande di indennità di disoccupazione Naspi erroneamente presentata in luogo di domande di indennità DIS-COLL, e viceversa.

L'Inps ha precisato che la trasformazione delle domande di Naspi in domande di DIS-COLL, e viceversa, è possibile con i seguenti limiti:

- *Domande di Aspi/Naspi presentate erroneamente il luogo di domande di DIS-COLL 2015 e viceversa*

Per tutti i casi di disoccupazione verificatisi tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2015 è possibile procedere con la trasformazione delle domande di Naspi in domande di DIS-COLL e viceversa,

in applicazione del principio di conservazione dell'atto giuridico, che prevede di interpretare i negozi giuridici nel senso in cui possano avere qualche effetto piuttosto che in quello in cui non ne avrebbe alcuno; e del principio di conversione dell'atto nullo, secondo il quale un atto invalido può produrre gli effetti di un atto diverso di cui presenti i requisiti di forma e sostanza.

- *Domande di Aspi/Naspi presentate erroneamente il luogo di domande di DIS-COLL 2016 e viceversa*

In questo caso è consentita la sola trasformazione, relativamente a tutti gli eventi di disoccupazione verificatisi tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2016, delle domande di DIS-COLL erroneamente



presentate in luogo delle domande di indennità Naspi.

Nell'ipotesi contraria, invece, ovvero di domande di Naspi presentate al posto di DIS-COLL, la trasformazione non è possibile in quanto determinerebbe un'alterazione dell'ordine cronologico di presentazione delle domande, con il conseguente possibile pregiudizio per coloro che abbiano correttamente presentato la domanda di DIS-COLL.

Nei casi in cui sia possibile procedere alla trasformazione delle domande erroneamente presentate, le strutture territoriali Inps procederanno all'acquisizione di una nuova e corretta domanda che sarà acquisita con la medesima data di presentazione di quella erroneamente inoltrata.



Parziale depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali

L'Inps, con la circolare n. 121/2016, ha illustrato il nuovo quadro normativo a seguito dell'intervento di parziale depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali.

Il legislatore ha introdotto due diverse fattispecie sanzionatorie legate al valore dell'omissione compiuta dal datore di lavoro:

- La sanzione penale della reclusione fino a tre anni congiunta alla multa fino a € 1.032 per gli omessi versamenti di importo superiore a diecimila euro annui;
- La sanzione amministrativa pecuniaria da € 10.000 a € 50.000 per gli importi omessi inferiori a tale soglia.

Il legislatore ha, altresì, inteso confermare la previsione di non punibilità con la sanzione penale delle omissioni più gravi, e di non assoggettabilità alla sanzione amministrativa se l'omissione si attesta sotto la soglia, qualora il versamento delle

ritenute omesse venga effettuato entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

Ai fini della determinazione dell'importo di € 10.000 annui quale discrimine per l'identificazione della fattispecie di illecito penale o amministrativo, l'arco temporale da considerare è quello decorrente tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre di ogni anno.

Relativamente al procedimento di contestazione dell'omesso versamento, si deve fare un distinguo tra:

- **le ritenute di importo non superiore a € 10.000 annui**

La notifica dell'accertamento della violazione costituisce l'avvio del procedimento sanzionatorio; entro trenta giorni dalla notifica, gli interessati potranno far pervenire scritti difensivi e documenti o fare richiesta di audizione.

Con l'atto di notifica viene, inoltre, assegnato al datore di lavoro il termine di tre mesi per il versamento delle ritenute omesse che costituisce causa di non assoggettabilità alla sanzione



amministrativa dell'autore dell'illecito. Qualora questi non dovesse provvedere al pagamento entro il termine assegnato di tre mesi, potrà versare entro i successivi sessanta giorni l'importo della sanzione amministrativa ridotta di un terzo rispetto all'importo massimo della sanzione.

- **Le ritenute di importo superiore a € 10.000 annui**

In questo caso si deve attendere la conclusione dell'annualità di riferimento quale termine per procedere alla configurazione del reato.

Anche per questa fattispecie, con l'atto di notifica dell'accertamento viene assegnato al datore di lavoro il termine di tre mesi per il versamento delle ritenute omesse.

La regolarizzazione effettuata nei termini previsti costituisce causa di non punibilità.



L'indennità di maternità per le lavoratrici e i lavoratori autonomi

L'indennità di paternità è riconosciuta a seguito di domanda da parte dell'interessato all'Inps.

“Lavoratori autonomi”

L'Inps, attraverso la circolare n° 128/2016, ha fornito le istruzioni relative alla nuova indennità di paternità per padri lavoratori autonomi nel caso in cui la madre sia lavoratrice dipendente o autonoma, il cui diritto sorge qualora il padre resti l'unico genitore al verificarsi di uno dei seguenti eventi:

- Morte o grave infermità della madre;
- Abbandono del figlio da parte della madre;
- Affidamento esclusivo del figlio al padre.

L'indennità di paternità è riconosciuta alle stesse condizioni e nella stessa misura prevista per l'indennità di maternità in favore della madri lavoratrici autonome. La misura dell'indennità sarà, pertanto, pari all'80% di un importo giornaliero individuato a seconda dell'attività autonoma svolta.

“Lavoratrici autonome”

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 80/2015, le lavoratrici autonome, madri adottive o affidatarie, hanno diritto all'indennità di maternità per i medesimi periodi previsto per le lavoratrici dipendenti. Quindi, il diritto all'indennità in caso di adozione o affidamento spetta alle lavoratrici autonome per un periodo di cinque mesi, a prescindere dall'età del minore all'atto dell'affidamento o dell'adozione.

Leoni & Partners resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.



il ministero risponde

Domanda

“Con riferimento al diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito per assistere il familiare con disabilità, il datore di lavoro può negare l'utilizzo dei suddetti permessi nel periodo di ferie programmate anche nel caso di chiusura di stabilimento (c.d. fermo produttivo), nel rispetto delle disposizioni contrattuali in materia?”

Risposta

“In via preliminare, occorre muovere dalla ratio della L. n. 104/1992, recante disposizioni per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con disabilità, nello specifico dall'art. 33, comma 3, che disciplina il diritto del lavoratore al permesso retribuito di tre giorni al mese per assistere una persona in situazione di handicap grave. La norma in argomento riconosce tali permessi ai familiari che assistono persone con handicap nonché agli stessi lavoratori con disabilità, proprio al fine di tutelare i diritti fondamentali del soggetto diversamente abile, garantendogli dunque una adeguata assistenza morale e materiale. Per quanto concerne, invece, l'istituto delle ferie, diritto costituzionalmente garantito (art. 36, ult. Co., Cost.), la ratio risiede nella possibilità concessa al lavoratore di recuperare le energie psico-fisiche impiegate nello



svolgimento dell'attività lavorativa corrispondendo altresì ad esigenze, anche di carattere ricreativo, personali e familiari. In proposito, si fa presente come il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 2109 c.c., possa stabilire il periodo di godimento delle ferie annuali nel rispetto della durata fissata dalla legge e dalla contrattazione collettiva. In particolare il datore di lavoro, in ragione delle esigenze produttive, potrà prevedere sia una programmazione della fruizione delle ferie dei lavoratori in forza, sia la chiusura dello stabilimento durante un periodo predeterminato in ragione della sospensione totale o parziale dell'attività produttiva. Tenuto conto delle diverse finalità cui sono preordinati i due istituti, qualora la necessità di assistenza al disabile si verifichi durante il periodo di ferie programmate o del fermo produttivo, la fruizione del relativo permesso sospende tuttavia il godimento delle ferie. Ciò comporterà, in virtù del principio di effettività delle ferie ed in analogia all'ipotesi di sopravvenuta malattia del lavoratore, la necessità di collocare le ferie non godute in un diverso periodo, previo accordo con il datore di

lavoro (cfr. per l'ipotesi della malattia Corte UE 21 giugno 2012, C-78/11). Ciò premesso, in risposta al quesito avanzato, si ritiene che debba trovare applicazione il principio della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del diritto del disabile sulle esigenze aziendali e che pertanto il datore di lavoro non possa negare la fruizione dei permessi di cui all'art. 33, L. n. 104/1992 durante il periodo di ferie già programmate, ferma restando la possibilità di verificare l'effettiva indifferibilità della assistenza (v. anche art. 33, comma 7 bis, L. n. 104/1992). Va infine richiamato quanto già precisato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 31/2010 nella parte in cui si ritiene possibile da parte del datore di lavoro, richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza e segua criteri quanto più

in questo numero



possibile condivisi con i lavoratori o con le loro rappresentanze.”

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



dalla giurisprudenza

Danno arrecato al lavoratore e misure di sicurezza non specificamente definite

La Corte di Legittimità si è pronunciata ancora una volta in tema di misure di sicurezza sancendo che "...la violazione del generale dovere di sicurezza a carico del datore di lavoro va considerato anche con riguardo alla omissione di misure cosiddette 'innominate' cioè non espressamente e specificamente definite dalla legge o da altra fonte ugualmente vincolante.

E rispetto a tali misure 'innominate' la prova liberatoria a carico del datore di lavoro è generalmente correlata alla quantificazione della misura della diligenza ritenuta esigibile nella predisposizione delle misure di sicurezza, imponendosi l'onere di provare l'adozione di comportamenti specifici che, ancorché non risultino dettati dalla legge siano suggeriti da conoscenze sperimentali e tecniche, dagli standard di sicurezza normalmente osservati oppure trovino riferimento in fonti analoghe"

(Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav., S. n. 34 del 5.1.2016)

Trasferimento del lavoratore

"Il controllo giurisdizionale delle comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive che legittimano il trasferimento del lavoratore subordinato deve essere diretto ad accertare che vi sia corrispondenza tra il provvedimento adottato dal datore di lavoro e le finalità tipiche dell'impresa, e, trovando un preciso limite nel principio di libertà dell'iniziativa economica privata, garantita dall'art. 41 Cost., non può essere dilatato fino a comprendere il merito della scelta operata dall'imprenditore; quest'ultima, inoltre, non deve presentare necessariamente i caratteri dell'inevitabilità, essendo sufficiente che il trasferimento concreti una delle possibili scelte, tutte ragionevoli, che il datore di lavoro può adottare sul piano tecnico, organizzativo e produttivo. "

Così ha ribadito la Corte di Legittimità

(Cfr Cass. Civ., Sez. Lav., S. n. 1608 del 28.01.2016)



L'analisi

IL REGIME SPECIALE RIMPATRIATI: NORMATIVA A DOPPIO BINARIO

Con la finalità di attrarre *talenti* nel nostro paese, nella prospettiva di crescita e di internazionalizzazione delle nostre imprese, il legislatore ha emanato una serie di misure volte a favorire, attraverso specifiche agevolazioni, il rientro in Italia di cittadini che, in possesso di determinati requisiti, decidono, dopo aver deciso di spostare i loro interessi all'estero, di tornare a contribuire alla crescita del nostro paese.

In verità l'attuale misura riguardante il regime speciale dei rimpatriati è decisamente riduttiva rispetto a quanto prevedeva il precedente dispositivo, sempre rivolto ai c.d. "Cervelli Rientranti". Qui di seguito ne delineiamo i tratti principali:

La Legge di Stabilità per il 2016, con l'art. 1 comma 259, proroga i benefici fiscali garantiti dalla legge 238/2010 per il rientro dei cervelli.

In particolare il decreto attuativo del 26 maggio 2016, ha stabilito i requisiti per godere di tale agevolazione, che sono i seguenti:

- a) I lavoratori non stono stati residenti in Italia nei cinque periodi di imposta precedenti il predetto trasferimento e si impegnano a permanere in Italia per almeno due anni;
- b) L'attività lavorativa è svolta presso un'impresa residente nel territorio dello Stato in forza di un rapporto di lavoro instaurato con questa o con società che direttamente o indirettamente controllano la medesima impresa, ne sono controllate dalla stessa società che controlla l'impresa;
- c) L'attività lavorativa è prestata nel territorio italiano per un periodo superiore a 183 giorni nell'arco di ciascun periodo d'imposta;



d) I lavoratori svolgono funzioni direttive e/o sono in possesso dei requisiti di elevata qualificazione o specializzazione di cui ai decreti 108/2012 e 206/2007.

Inoltre sono destinatari della medesima norma le seguenti categorie di lavoratori:

- a) I cittadini dell'Unione Europea, in possesso di un titolo di laurea che hanno svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, autonomo, o di impresa fuori dall'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più;
- b) I cittadini dell'Unione Europea che hanno svolto continuativamente un'attività di studio fuori dall'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più, conseguendo un titolo di laurea o una specializzazione post lauream.

L'agevolazione consiste nel far concorrere al reddito complessivo del lavoratore solo il 70% del reddito di lavoro prodotto in Italia, per il periodo d'imposta coincidente con il trasferimento e per i quattro successivi.

Come già accennato, occorre segnalare che la misura dell'agevolazione è

sensibilmente ridotta rispetto a quanto stabilito dalla normativa precedente (legge 238/2010), che invece prevedeva che i redditi di lavoro dipendente (e anche quelli di lavoro autonomo esclusi invece dall'attuale normativa) erano imponibili per il 30% del loro ammontare (20% per i contribuenti *donna*).

Gli incentivi fiscali previsti dalla precedente normativa possono però essere usufruiti ancora fino a dicembre 2017 dai soggetti che sono rientrati in Italia entro il 31 dicembre 2015, salvo il contribuente decida di optare per il nuovo regime agevolato.

Per questi lavoratori infatti l'art. 16 del D.lgs 147/2015 ha stabilito il diritto di opzione tra il vecchio e il nuovo regime: in buona sostanza è data loro la possibilità di scegliere se richiedere l'applicazione della vecchia normativa prevista per coloro che sono rientrati fino al 31 dicembre 2015, più consistente ma per un periodo più breve (fino a dicembre 2017) oppure richiedere l'applicazione della nuova normativa, meno sostanziosa ma valida per il periodo d'imposta



coincidente con il trasferimento e per i quattro anni successivi.

La richiesta del diritto di opzione, sottoscritta dal lavoratore dipendente, doveva essere consegnata al datore di lavoro, in forma libera e senza necessità di comunicazione alcuna alla Pubblica Amministrazione, entro il 30 giugno 2016, e doveva contenere le seguenti informazioni:

- Le generalità del lavoratore;
- Il codice fiscale;
- L'indicazione dell'attuale residenza in Italia risultante dal certificato di residenza ovvero dalla domanda di iscrizione dell'anagrafe della popolazione residente in Italia;
- L'impegno a comunicare tempestivamente l'avvenuta iscrizione nell'anagrafe della popolazione residente, nonché ogni variazione della residenza o del domicilio prima del decorso di cinque anni dalla data della prima fruizione del beneficio, rilevante per l'applicazione del beneficio medesimo da parte del datore di lavoro.

Lo Studio resta a disposizione per qualsivoglia informazione ulteriore sul tema.