

dataprim**e** **NEWS**

n° 37

18 OTTOBRE 2022

 Wolters Kluwer



FISCO **LAVORO** **CONTABILITÀ** **FINANZIAMENTI** **IMPRESA** **BILANCIO**

Rassegna stampa settimanale a cura di **DATAPRIME**

fonte **IPSOA Quotidiano**



www.dataprime.it

in questo numero

FISCO

CARTELLE ESATTORIALI: LE NOVITÀ SULLA RATEIZZAZIONE

LAVORO

BONUS 150 EURO NELLA BUSTA PAGA DI NOVEMBRE: DALL'EROGAZIONE AL CONGUAGLIO IN DENUNCIA CONTRIBUTIVA

LAVORATORI DELLO SPETTACOLO: INDENNITÀ DI MATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

SICUREZZA ANTINCENDIO: CRITERI SEMPLIFICATI PER I LUOGHI DI LAVORO A BASSO RISCHIO

TRASFERITA, DISTACCO, TRASFERIMENTO: IL LUOGO DI LAVORO IN "TEMPI" DI SMART WORKING

sommario

CARTELLE ESATTORIALI: LE NOVITÀ SULLA RATEIZZAZIONE

In tema di rateizzazione delle cartelle esattoriali e degli avvisi di pagamento dei tributi, a partire dalle domande di dilazione di pagamento presentate dal 16 luglio 2022, la soglia di debito per la quale è possibile ottenere, in modo automatico la rateizzazione, è elevata da 60.000 euro a 120.000 euro. Lo ha ricordato la Fondazione Accademia Romana di Ragioneria con la pubblicazione della Nota operativa n. 15/2022. In particolare, presentando una semplice domanda all'agente della riscossione è possibile ottenere una rateizzazione ordinaria fino a 72 rate (sei anni), senza la necessità di dover documentare la temporanea situazione di obiettiva difficoltà finanziaria

La Fondazione Accademia Romana di Ragioneria, ha pubblicato la Nota operativa n. 15/2022 avente ad oggetto "La rateizzazione delle cartelle esattoriali e degli avvisi di pagamento dei tributi."

Il documento analizza i controlli delle dichiarazioni dei redditi da parte dell'Agenzia delle Entrate che sono disciplinati dagli artt. 36-bis e 36-ter del D.P.R. 600/1973 e la rateizzazione.

Il Governo, al fine di consentire alle imprese, ai professionisti e agli altri contribuenti di fare fronte alle esigenze di liquidità, anche temporanee, in sede di conversione del Decreto "Aiuti -bis", (convertito nella L. n. 91/2022) ha introdotto nel decreto, l'art. 15-bis, che modifica la norma che regola l'istituto della rateizzazione delle cartelle di pagamento di cui all'art. 19 del D.P.R. 602/1973. Nello specifico, con il provvedimento sono state previste le seguenti modifiche all'istituto della rateizzazione:

- per le richieste semplificate, una soglia più alta di debito;
- l'introduzione di margini più ampi, per evitare decadenze;
- è stata resa definitiva la possibilità di compensare i crediti vantati nei confronti della Pubblica Amministrazione con i debiti iscritti a ruolo, cioè le cartelle di pagamento; gli avvisi di accertamento esecutivo dell'Agenzia delle Entrate o delle Dogane; gli avvisi di addebito dell'INPS. Quindi, a partire dalle domande di dilazione di pagamento presentate dal 16 luglio 2022, la soglia di debito per la quale è possibile ottenere, in modo automatico la rateizzazione, è elevata da 60.000 euro a 120.000 euro.

In particolare, presentando una semplice domanda all'agente della riscossione è possibile ottenere una rateizzazione ordinaria fino a 72 rate (sei anni), senza la necessità di dover documentare la temporanea situazione di obiettiva difficoltà finanziaria.

Con la nuova normativa è stato, inoltre, adeguato anche il servizio per richiedere la dilazione semplificata fino a 120.000 euro direttamente "online", accedendo con le credenziali SPID, CIE e CNS al servizio "Rateizzo adesso", disponibile nell'area riservata del portale dell'Agenzia delle Entrate Riscossione (AdER).

Il servizio consente di presentare in autonomia, la richiesta di dilazione ricevendo in automatico via e-mail un piano di pagamento fino a 72 rate (sei anni) senza la necessità di allegare

ulteriore documentazione.

Per poter richiedere la dilazione semplificata, la nuova soglia di debito, cioè 120.000 euro, riguarda ogni singola istanza di rateizzazione. Pertanto, appare possibile presentare distinte istanze di dilazione per ciascun carico o partita di ruolo sotto i 120.000 euro anche nel caso in cui l'importo complessivo della cartella risulti superiore. Nel caso, invece, in cui le somme iscritte a ruolo siano di importo "superiore" a 120.000 euro, la rateizzazione presuppone la presentazione di un'istanza, reperibile nel portale dell'Agenzia delle Entrate-Riscossione, in cui viene specificata la condizione di temporanea situazione di obiettiva difficoltà economica.

Per le società e le ditte individuali in regime di contabilità ordinaria occorre allegare alla richiesta il prospetto per la determinazione dell'indice di liquidità e dell'indice Alfa e copia dell'ultimo bilancio approvato e depositato presso il Registro delle Imprese.

L'indice di liquidità è utilizzato per stabilire la maggiore o minore capacità dell'impresa di far fronte agli impegni finanziari a breve termine con le proprie disponibilità liquide, immediate e differite.

Il documento sottolinea come in alcuni casi è necessario presentare all'Agente della Riscossione una relazione economica patrimoniale risalente a non oltre 2 mesi dalla data di presentazione dell'istanza, redatta secondo i criteri previsti dall'art. 2423 e seguenti del Codice civile, comprensiva di tutte le voci del debito complessivo ed approvata dall'assemblea dei soci e dall'Organo di controllo, se istituito. Per le richieste di rateizzazione presentate dal 16 luglio 2022, la decadenza dai piani di rateizzazione accordati viene determinata dal mancato pagamento di 8 rate, anche non consecutive, invece delle 5 precedentemente previste.

In particolare, la decadenza può avvenire nelle seguenti ipotesi:

- quando la prima rata non viene pagata entro 37 giorni dal ricevimento della comunicazione (30 giorni previsti per il pagamento più 7 di lieve ritardo);
- per insufficiente versamento di una qualsiasi rata per una frazione superiore al 3% o, in ogni caso, a 10.000 euro;
- se non si paga una rata diversa dalla prima entro la scadenza della rata successiva. Inoltre, occorre anche evidenziare che la Legge n. 91/2022 (Legge di conversione del Decreto "Aiuti" D.L. 50/2022) rende definitiva la possibilità di compensazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili non prescritti, maturati per somministrazione nei confronti delle Amministrazioni Pubbliche, con le somme dovute a seguito di iscrizione a ruolo, senza più la necessità di rinnovo annuale della misura.

BONUS 150 EURO NELLA BUSTA PAGA DI NOVEMBRE: DALL'EROGAZIONE AL CONGUAGLIO IN DENUNCIA CONTRIBUTIVA

Debhorah Di Rosa - Consulente del Lavoro

Arrivano dall'INPS le indicazioni per l'erogazione, con la busta paga di novembre 2022, dell'indennità una tantum pari a 150 euro per i lavoratori dipendenti, introdotta dal decreto Aiuti ter. L'Istituto, nella circolare n. 116 del 2022, ha, infatti, fornito le istruzioni applicative e contabili per l'erogazione nel LUL e il successivo conguaglio in denuncia UniEmens, Lista PosPA o PosA-gri. L'indennità però non spetta a tutti i lavoratori subordinati, ma solo a chi è in possesso di specifici requisiti. In particolare, occorre avere una retribuzione imponibile, sempre nella competenza del mese di novembre, non superiore a 1.538 euro.

Il decreto Aiuti ter (D.L. n. 144/2022) ha previsto il riconoscimento, in automatico e per il tramite i datori di lavoro, di una nuova indennità una tantum in favore di determinate categorie di soggetti.

L'indennità è di importo pari a 150 euro e spetta ai lavoratori subordinati, con esclusione di quelli con rapporto di lavoro domestico, che non abbiano percepito un'altra indennità equipollente. Il bonus non costituisce reddito ai fini fiscali, non rileva ai fini della corresponsione di prestazioni previdenziali ed assistenziali, non è cedibile, né sequestrabile, né pignorabile.

L'INPS ha pubblicato la circolare n. 116 del 17 ottobre 2022 con cui detta le istruzioni operative per l'erogazione del bonus nel LUL di novembre 2022. L'indennità spetta ai lavoratori dipendenti aventi una retribuzione imponibile nella competenza del mese di novembre 2022 non superiore a 1.538 euro. L'erogazione avviene unitamente alla retribuzione ordinaria erogata nella competenza del mese di novembre 2022, con esposizione esplicita nel relativo LUL in favore delle seguenti categorie di lavoratori:

- lavoratori dipendenti;
 - lavoratori stagionali, intermittenti, somministrati;
 - co.co.co.;
 - dottorandi e assegnisti di ricerca iscritti alla Gestione Separata;
 - lavoratori dello spettacolo;
 - dipendenti di datori di lavoro, pubblici e privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.
- N.B. Il lavoratore è tenuto a presentare, al proprio datore di lavoro, una dichiarazione di non essere titolare delle prestazioni di cui all'art. 19, commi 1 e 16 del decreto Aiuti ter.

L'indennità deve essere erogata al lavoratore anche nel caso in cui la retribuzione risulti azzerata in virtù di eventi tutelati (ad esempio, CIGO/CIGS, Assegno di integrazione salariale garantito dal FIS o dai Fondi di solidarietà e CISOA, percepiti in ragione della sospensione del rapporto di lavoro, o congedi parentali), fermo restando il rispetto del limite di 1.538 euro da verificare in denuncia contributiva all'elemento "RetribTeorica" di "DatiRetributivi". Le somme erogate con la retribuzione di competenza del mese di novembre 2022 sono portate a conguaglio dal datore di lavoro con la denuncia UniEmens che sarà trasmessa telematicamente entro il 31 dicembre 2022.

In presenza di eventi con copertura di contribuzione figurativa integrale a carico dell'INPS, l'indennità non può essere riconosciuta, pur sussistendo il rapporto di lavoro nel mese di novembre

2022, nell'ipotesi in cui la retribuzione risulti azzerata a causa della sospensione del rapporto di lavoro per eventi, previsti dalla legge o dalla contrattazione, non coperti da contribuzione figurativa a carico dell'Istituto (ad esempio, aspettativa non retribuita). N.B. L'indennità una tantum spetta ai lavoratori dipendenti una sola volta, anche nel caso in cui siano titolari di più rapporti di lavoro e spetta nella misura di 150 euro, anche nel caso di lavoratore con contratto a tempo parziale. Nell'ipotesi in cui dovesse risultare, per il medesimo lavoratore dipendente, che più datori di lavoro abbiano compensato attraverso denuncia UniEmens la predetta indennità di 150 euro, l'INPS comunicherà a ciascun datore di lavoro interessato la quota parte dell'indebita compensazione effettuata, per la restituzione all'Istituto e il recupero verso il dipendente. L'importo indebitamente riconosciuto al lavoratore, ai fini del recupero, sarà suddiviso dunque in parti uguali tra i diversi datori di lavoro interessati. L'INPS, a domanda, erogherà l'indennità una tantum ai lavoratori stagionali, a tempo determinato e intermittenti che hanno svolto la prestazione nell'anno 2021 per almeno 50 giornate e ai lavoratori iscritti al Fondo pensione lavoratori dello spettacolo che, nel 2021, hanno almeno 50 contributi giornalieri versati e che hanno avuto un reddito derivante dai suddetti rapporti non superiore a 20.000 euro per l'anno 2021.

N.B. Con la retribuzione di novembre 2022 i datori di lavoro dovranno, in automatico, pagare l'indennità anche ai lavoratori stagionali, a tempo determinato (esclusi gli operai agricoli), intermittenti e iscritti al FPLS, laddove in forza nel mese di novembre del corrente anno, indipendentemente dalla verifica e dalla sussistenza dei requisiti.

Il pagamento da parte dell'INPS, infatti, sarà residuale, a domanda in favore unicamente dei lavoratori non abbiano già percepito l'indennità nel mese di novembre 2022, ove spettante. L'erogazione dell'indennità una tantum da parte dei datori di lavoro, nei differenti casi sopra precisati, come anticipato, genererà un credito che il datore di lavoro potrà compensare in sede di denuncia contributiva mensile:

A) Flusso UniEmens

Nella denuncia di competenza del mese di novembre 2022, il datore di lavoro indicherà, all'interno di "DenunciaIndividuale", "DatiRetributivi", "InfoAggcausaliContrib", i seguenti elementi:

- "CodiceCausale" "L033";
- "IdentMotivoUtilizzoCausale" "N";
- nell'elemento "AnnoMeseRif" "2022/11";
- nell'elemento "ImportoAnnoMeseRif" l'importo da recuperare.

B) Sezione PosPA del flusso UniEmens

I datori di lavoro con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, per il recupero dell'indennità ad essi erogata, dovranno compilare nella denuncia del mese di novembre 2022 l'elemento "RecuperoSgravi" indicando:

- nell'elemento "AnnoRif" l'anno 2022;
- nell'elemento "MeseRif" il mese 11;
- nell'elemento "CodiceRecupero" il valore "44";
- nell'elemento "Importo" l'importo da recuperare pari a 150 euro.

C) Sezione PosAgri del flusso UniEmens

I datori di lavoro agricoli, al fine di recuperare l'indennità pagata ai lavoratori a tempo indeterminato in forza nel mese di novembre 2022, nelle denunce "PosAgri" del mese di riferimento delle competenze di novembre 2022, valorizzeranno in "DenunciaAgri-Individuale" l'elemento "TipoRetribuzione" con il "CodiceRetribuzione" "X"

Per gli elementi "TipoRetribuzione" che espongono il predetto "CodiceRetribuzione" "X" dovrà essere valorizzato unicamente l'elemento "Retribuzione" con l'importo dell'indennità una tantum da recuperare.

Il codice retribuzione "X" può essere valorizzato esclusivamente per gli operai a tempo indeterminato, stante l'inapplicabilità dell'istituto della compensazione per gli operai agricoli a tempo determinato.

Tabella sulla differenza tra bonus una tantum per lavoratori dipendenti

	Bonus 200 euro	Bonus 150 euro
Limite reddituale	35.000 (2.692 euro mensili)	20.000 (1.538 euro mensili)
Requisiti aggiuntivo	Applicazione sgravio contributivo 0.8%	Nessuno
Mese di erogazione	Luglio	novembre

LAVORATORI DELLO SPETTACOLO: INDENNITÀ DI MATERNITÀ E CONGEDO PARENTALE

L'INPS, nel messaggio n. 3767 del 2022, detta le indicazioni operative per il riconoscimento della prestazione economica di malattia e di maternità per i lavoratori dello spettacolo, partendo dal presupposto che, a decorrere dal 1° luglio 2022, i contributi e le prestazioni per le indennità economiche di maternità sono calcolate su un importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 120 euro.

Con il messaggio n. 3767 del 17 ottobre 2022, l'INPS fornisce le indicazioni su come devono essere computati i periodi antecedenti e successivi al 1° luglio 2022: per i lavoratori dello spettacolo con contratto di lavoro a tempo determinato, ai fini del calcolo dei contributi e delle prestazioni per le indennità economiche di malattia e maternità è elevato a 120 euro. Le domande di indennità che hanno a oggetto periodi di maternità o paternità dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo

determinato ricadenti, interamente o parzialmente, nel periodo successive al 1° luglio 2022 sono liquidate tenendo conto del nuovo importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 120 euro; Le domande aventi a oggetto periodi di maternità o paternità interamente antecedenti al 1° luglio 2022, sono liquidate tenendo conto del precedente importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 100 euro. Le domande di indennità aventi a oggetto periodi di congedo parentale dei lavoratori dello spettacolo con rapporto di lavoro a tempo determinato interamente ricadenti prima del 1° luglio 2022, sono liquidate tenendo conto del precedente importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 100 euro; mentre le domande aventi a oggetto periodi di congedo parentale con decorrenza a partire dal 1° luglio 2022, sono liquidate tenendo conto del nuovo importo massimo della retribuzione giornaliera pari a 120 euro; Le domande di indennità relative a periodi di congedo parentale ricadenti in parte nel periodo antecedente il 1° luglio 2022 e in parte dopo tale data, sono suddivise liquidando ciascun periodo secondo l'importo Massimo.

SICUREZZA ANTINCENDIO: CRITERI SEMPLIFICATI PER I LUOGHI DI LAVORO A BASSO RISCHIO

Paola Martinucci - Consulente del Lavoro, RSPP, formatore sicurezza sul lavoro

Nuove regole sulla sicurezza antincendio per le attività svolte in luoghi di lavoro definiti a basso rischio. Il 29 ottobre 2022 entra, infatti, in vigore il decreto 3 settembre 2021, un Mini-codice del Ministero dell'Interno che fissa i criteri generali per individuare le misure di prevenzione che evitino l'insorgere di un incendio e che ne limitino le conseguenze qualora si verifici, nonché determinare le misure precauzionali di esercizio. Come devono adeguarsi le imprese?

Il Ministero dell'Interno ha emanato, nel 2021, tre decreti aventi ad oggetto la normativa antincendio. L'ultimo dei provvedimenti entra in vigore a fine ottobre e riguarda i criteri generali di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio. Si tratta del Mini-codice per le attività svolte in luoghi di lavoro definiti a basso rischio incendio. Obiettivo del terzo decreto che entra in vigore il 29 ottobre 2022 è di stabilire i criteri generali per individuare le misure di prevenzione che evitino l'insorgere di un incendio e che ne limitino le conseguenze qualora si verifici, nonché determinare le misure precauzionali di esercizio. Anch'esso non si applica ai cantieri temporanei e mobili di cui al Titolo IV del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i.

In generale, i criteri di progettazione, realizzazione ed esercizio della sicurezza antincendio sono:

- indicati da regole tecniche per i luoghi di lavoro ove sono state

previste;

- previsti dall'Allegato I del medesimo D.M. 03/09/2021 (Mini-codice), per i luoghi di lavoro a rischio basso;
- previsti dal D.M. 03/08/2015, per i luoghi di lavoro ove non siano presenti regole tecniche e non siano definibili a rischio basso;
- riferibili facoltativamente al D.M. 03/08/2015, per i luoghi di lavoro a rischio basso.

Il decreto del 3 settembre viene chiamato "Mini-codice", perché stabilisce criteri semplificati per i luoghi di lavoro a basso rischio incendio.

Si identificano luoghi di lavoro a basso rischio:

- attività non soggette al controllo dei VV.F (Allegato I, D.P.R. n. 151/2011);
- attività non dotate di specifica regola tecnica verticale (uffici con oltre 300 occupanti, attività ricettive turismo con oltre 25 posti letto, attività scolastiche di ogni ordine, grado e tipo, collegi ed accademie con affollamento superiore a 100 occupanti)
- con tutti i seguenti requisiti:
 1. affollamento complessivo inferiore o uguale a 100 occupanti;
 2. superficie lorda complessiva inferiore o uguale a 1.000 m²;
 3. con piani situati a quota compresa tra -5 metri e 24 metri;
 4. ove non si detengano o trattino materiali combustibili in quantità significative (generalmente intesi in $q_f > 900$ MJ/m²: per il calcolo di tali parametri è utile scaricare il programma Cla.Ra.F. dal sito dei VV.F.);
 5. ove non si detengano o trattino sostanze o miscele pericolose in quantità significative;
 6. ove non si effettuino lavorazioni pericolose ai fini dell'incendio.

Con queste nuove indicazioni, ad esempio, un'attività amministrativa di circa 200 m² ove lavorino circa 10 persone, con un minimo archivio e materiale cartaceo, ubicata al 15mo piano di un grattacielo si ritroverà ad essere considerata non più a rischio basso, in quanto posizionata ad una quota superiore ai 24 metri.

Anche l'ultimo decreto evidenzia come all'interno del documento di valutazione dei rischi di incendio devono essere riportate le misure di prevenzione e protezione. Per le attività e le relative valutazioni dei rischi preesistenti, l'adeguamento normativo rispecchia quanto indicato all'art. 29 del D.Lgs. n. 81/08 e s.m.i., comma 3 che prevede come il documento debba essere rielaborato, tra l'altro, in occasione di modifiche del processo produttivo, dell'organizzazione del lavoro significative per la salute e sicurezza dei lavoratori o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione e della protezione. Si tenga però presente che, in questo caso, vengono rivisitati i parametri di valutazione delle singole attività e, pertanto, il datore di lavoro deve pur sempre effettuare una valutazione di quanto indicato dal nuovo decreto ministeriale.

Il decreto stabilisce gli elementi minimi della valutazione dei rischi incendio, e dà particolare rilevanza all'individuazione di misure a tutela della sicurezza di persone con esigenze particolari, delle quali tener conto in fase di progettazione e realizzazione delle misure di sicurezza.

In base alle risultanze della valutazione, sono suggerite le misure

antincendio da adottare (strategia antincendio), in ordine alla compartimentazione (verso altre attività o all'interno dei luoghi di lavoro) ed alle vie d'esodo (caratteristiche, dati di ingresso, progettazione del sistema d'esodo).

Ad esempio, se l'attività risulta aperta al pubblico, con vie d'esodo impiegate da oltre 25 occupanti, le porte devono aprirsi nel senso dell'esodo ed essere dotate di dispositivo di apertura UNI EN 1125 o equivalente; la larghezza delle vie d'esodo deve essere almeno di 90 cm (salvo casi indicati); ecc.

Inoltre, ricomprese nelle strategie previste dal decreto, vi sono la gestione della sicurezza antincendio (GSA) nonché il controllo dell'incendio. La GSA prevede l'attuazione di tutte quelle misure antincendio preventive (dalla manutenzione, alla segnaletica, al controllo sui divieti). Il controllo dell'incendio si realizza con l'idonea scelta e collocazione dei presidi antincendio. Nel decreto si suggerisce l'utilizzo di estintori a base d'acqua (idrici) nei luoghi di lavoro al chiuso con principi di incendio di classe A (combustibili solidi) e classe B (liquidi ad alta infiammabilità). Il Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco ha predisposto un testo coordinato dei tre decreti in cui fornisce indicazioni anche per una corretta lettura integrata della normativa.

TRASFERITA, DISTACCO, TRASFERIMENTO: IL LUOGO DI LAVORO IN "TEMPI" DI SMART WORKING

Ernesto Palomba Giampiero Corsi - Consulenti del lavoro

Il luogo in cui il lavoratore è chiamato a rendere la propria prestazione lavorativa è tornato ad affermarsi, negli ultimi tempi, quale argomento di centrale importanza tra gli addetti ai lavori, anche alla luce delle recenti novità in tema di lavoro agile. La circostanza che la prestazione di lavoro possa effettuarsi non solo all'interno della sede aziendale ma anche in luoghi esterni non ha, tuttavia, modificato gli ambiti di disciplina di taluni istituti collegati alla sede di lavoro, come la trasferta, il distacco e il trasferimento del lavoratore. Quali sono i tratti distintivi di questi istituti? E quali le regole da seguire per una loro corretta gestione giuridica e amministrativa?

Il luogo della prestazione lavorativa nel rapporto di lavoro subordinato rappresenta, da sempre, un argomento sul quale si è poco dibattuto, ancorché negli ultimi tempi, anche alla luce delle recenti novità legislative intervenute in materia di lavoro agile, torni ad affermarsi tra gli addetti ai lavori quale tematica particolarmente attuale e degna di approfondimento. Il luogo di lavoro è un elemento che ritroviamo in seno ai contratti individuali (le lettere di assunzione), anche se non rappresenta un vero e proprio tratto distintivo del rapporto di lavoro subordinato. Esso, infatti, identifica,

più che altro, una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. Normalmente, all'atto dell'assunzione, il datore di lavoro in virtù delle proprie esigenze produttive e/o organizzative, fissa la sede, ovvero il luogo nel quale il lavoratore dovrà prestare abitualmente la propria attività lavorativa.

La recente pandemia ha dato concreta conferma che la prestazione di lavoro, almeno per alcune attività, possa effettuarsi non solo all'interno della sede aziendale, bensì anche in un luogo esterno (quale il domicilio del lavoratore o altro luogo idoneo all'esecuzione dell'attività lavorativa). Stante il dettato del Decreto Legislativo n.81 del 2008, per luogo di lavoro si intende quello destinato ad ospitare posti di lavoro ubicati all'interno di un'azienda o di una unità produttiva, nonché ogni altro luogo di pertinenza dell'azienda che sia accessibile ai lavoratori nell'ambito della propria attività lavorativa.

Pertanto, possiamo ritenere che il luogo di lavoro rappresenta un elemento imprescindibile del rapporto di lavoro. In molti casi, la modifica della sede di lavoro può rappresentare un cambiamento che impatta pesantemente sulla vita personale e familiare del lavoratore.

Nel rapporto di lavoro subordinato è senz'altro facoltà del datore di lavoro quella di determinare in maniera unilaterale il luogo della prestazione lavorativa, possibilità questa che deriva dal c.d. esercizio del potere direttivo di cui all'art. 2094 del codice civile.

Il potere direttivo, come noto agli esperti, si sostanzia nella facoltà attribuita al datore di lavoro di individuare le modalità con le quali la prestazione di lavoro deve avvenire, annoverandosi tra esse anche la determinazione del luogo di esecuzione dell'attività lavorativa.

Problematica ben più delicata, come accennato precedentemente, è legata alle situazioni di modifica del luogo di lavoro, a fronte della quale il lavoratore può ritrovarsi nel corso dello svolgimento del rapporto.

Tendenzialmente, le dinamiche modificative alle quali è possibile pervenire sono diverse.

Facciamo riferimento alle specifiche ipotesi:

- della trasferta;
- piuttosto che del distacco;
- o, nei casi più estremi, del trasferimento.

Tracciato il quadro di riferimento, appare utile delineare - in un breve focus - i tratti distintivi di tali istituti ed i correlati riflessi che da essi derivano sul trattamento economico e normativo del lavoratore. La trasferta identifica un mutamento occasionale della sede di lavoro.

Essa non trova una regolamentazione specifica nel nostro ordinamento. A ben vedere, volendo dare una definizione della trasferta, possiamo trarre utili indicazioni dalla giurisprudenza, in particolare da quella di legittimità, la quale, in più di un'occasione, ha tracciato gli elementi che caratterizzano questo istituto, individuandoli nei seguenti tratti distintivi:

- provvisorietà del mutamento di sede di lavoro;
- permanenza del legame tra il lavoratore e la sua sede originaria di lavoro;

- irrilevanza della durata nel tempo della trasferta;
- rientro del lavoratore, al termine della trasferta, presso la sede originaria di lavoro.

Alla luce di quanto innanzi, si può senz'altro ritenere che la trasferta non sia altro che uno spostamento temporaneo del luogo di lavoro, generato dall'insorgere di esigenze di carattere transitorio per le quali si rende necessario l'invio del lavoratore nella località dove sono sorte tali esigenze.

Di conseguenza, il lavoratore non può opporre il suo rifiuto all'essere inviato in trasferta, a meno che non sussistano gravi e comprovati motivi.

In assenza di una specificazione di stampo legale, la disciplina delle trasferte è demandata alla contrattazione collettiva che, oltre a delineare diritti e doveri del lavoratore, disciplina i trattamenti economici e normativi ad essi spettanti per l'attività resa fuori dalla sede di lavoro.

Sotto un profilo prettamente retributivo, i contratti collettivi di norma prevedono che al lavoratore in trasferta possano spettare, oltre ai trattamenti economici che avrebbe percepito se avesse lavorato nella sua sede abituale, anche eventuali emolumenti integrativi quali:

- un'indennità diretta a compensare il disagio e, in alcuni casi, anche le spese sostenute dal lavoratore (diaria);
- un rimborso delle spese sostenute;
- la retribuzione del tempo di viaggio.

La contrattazione collettiva offre importanti spunti di riflessione e approfondimento sulla trasferta, specie quando riguarda lavoratori appartenenti a settori particolari.

Si immagini i lavoratori che appartengono al comparto dei trasporti di terra, marittimi o aerei.

A titolo esemplificativo, si riporta parzialmente la disciplina di cui all'art. 62 del CCNL Logistica e Trasporti, il quale, sotto la rubrica "Rimborsi Spese e Indennità equivalenti", sancisce quanto segue: "Ai lavoratori in missione di servizio ed a quelli chiamati quali testi in causa civile o penale per motivi inerenti al servizio l'azienda corrisponderà:

a il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto (per viaggi in ferrovia in territorio nazionale è dovuto il rimborso della prima classe);

b il rimborso delle normali spese di vitto e alloggio nei seguenti limiti massimi in vigore: prima colazione € 2,04; pranzo € 25,47; cena € 25,47; pernottamento € 59,37;

c il rimborso delle altre eventuali spese vive necessarie per l'espletamento della missione. Resta inteso che il trattamento previsto al soprastante punto 2 della lettera b) è dovuto anche nel caso che il lavoratore per le implicazioni del servizio o per disposizioni aziendali si trovi fuori dalla sede di lavoro per l'intervallo ovvero sia impossibilitato a rientrare in tempo utile per usufruirlo secondo l'orario prestabilito.

Per le missioni di durata superiori a 30 giorni i rimborsi delle spese potranno essere rivisti e concordati diversamente da quanto sopra previsto in relazione alle particolarità delle missioni stesse.

Il personale viaggiante nonché il personale ad esso affiancato

comandato a prestare servizio extra urbano, oltre alla normale retribuzione globale giornaliera, ha diritto ad una indennità di trasferta in relazione al tempo trascorso in territorio extra urbano.”

Le misure dell'indennità di trasferta sono le seguenti:

1. per i servizi in territorio nazionale:

- dalle 6 alle 12 ore: 21,80 euro;
- dalle 12 alle 18 ore: 33,02 euro;
- dalle 18 alle 24 ore: 41,16 euro

2. per i servizi in territorio estero:

- dalle 6 alle 12 ore: 29,94 euro;
- dalle 12 alle 18 ore: 43,05 euro;
- dalle 18 alle 24 ore: 60,49 euro

I valori dell'indennità di trasferta e quelli relativi ai limiti massimi di rimborso delle spese di vitto e alloggio di cui al comma 1 lettera b, saranno adeguati all'indice ISTAT del costo della vita in occasione del rinnovo del CCNL. Cosa ben diversa dalla trasferta è il trasferimento del lavoratore. Ai sensi di quanto sancito dall'art. 2103 c.c., per trasferimento del lavoratore si intende l'atto unilaterale recettizio con il quale, il datore di lavoro, nell'esercizio del potere direttivo, dispone il mutamento definitivo, della sede di lavoro.

In questo caso siamo, quindi, al cospetto – a differenza di quanto visto per la trasferta – di un mutamento definitivo della sede di lavoro, giustificato da esigenze di carattere organizzative, tecniche e/o produttive.

Le ragioni tecniche, organizzative e produttive devono essere provate dal datore di lavoro.

Da ciò se ne deduce che il trasferimento del lavoratore non può essere oggetto di una disposizione arbitraria da parte del datore di lavoro, ma è necessario che esso sia supportato da ragioni oggettive e comprovabili.

Ne discende l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di comunicare i motivi del trasferimento, laddove, il lavoratore, ricevuta la comunicazione di trasferimento, ne faccia espressa richiesta.

Tuttavia, va segnalato che anche nel trasferimento il potere direttivo del datore di lavoro incontra delle limitazioni ogni qualvolta esso si indirizza ad operare nei confronti di lavoratori disabili o dei soggetti lavoratori che prestino loro assistenza.

Giova evidenziare, in questa sede, le tutele sancite dall' art 33, della L.104/92, laddove, al comma 5, viene stabilito che il lavoratore dipendente, pubblico o privato, che assiste una persona con handicap in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado, ovvero entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti, non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. Al comma 6 del richiamato art.33, viene invece previsto che per il trasferimento in altra sede del lavoratore handicappato maggiorenne, in situazione di gravità, è necessario acquisire il consenso di questi. Poiché il trasferimento di un lavoratore incide in maniera notevole sulla sua vita professionale e familiare, la

legge e la contrattazione collettiva prevedono di norma a suo favore i seguenti trattamenti:

- l'indennità di trasferimento: tale emolumento – stabilito generalmente nel quantum dalla contrattazione collettiva di settore – non concorre a formare il reddito da lavoro dipendente ed è esente da contribuzione nella misura del 50% del suo ammontare per un importo massimale annuo uguale o inferiore a euro 1.549,37, nei casi trasferimento nel territorio nazionale, e euro 4.648,11 nelle ipotesi di trasferimento all'estero. Nel caso in cui tale indennità sia erogata per più periodi, in riferimento allo stesso trasferimento, la disposizione in questione si applica solo per le indennità corrisposte per il primo anno. L'esenzione del 50% dell'indennità di trasferimento può trovare integrale applicazione anche nelle situazioni in cui il trasferimento sia stato richiesto dal lavoratore;

- le spese di trasloco: sia nelle ipotesi in cui siano previste dal CCNL che quando rappresentino un trattamento di miglior favore da parte dell'azienda, esse non concorrono alla formazione del reddito – se effettivamente sostenute e rimborsate dal datore di lavoro – anche in caso di contemporanea erogazione dell'indennità di trasferimento, purché siano regolarmente documentate;

- le spese di viaggio del lavoratore e dei suoi familiari fiscalmente a carico: sono quelle necessarie al raggiungimento della nuova sede di lavoro. Anche queste spese non concorrono a formare il reddito se rimborsate anche in caso di contemporanea erogazione dell'indennità di trasferimento, purché regolarmente documentate. Resta salvo che eventuali spese sostenute del lavoratore per eventuali viaggi presso la sua precedente residenza – non legate da esigenze lavorative – così come quelle dei suoi familiari – sono da ritenersi veri e propri fringe benefits di natura retributiva, risultando pertanto imponibili sotto profilo fiscale e contributivo;

- le spese per oneri sostenuti dal lavoratore a causa del trasferimento: tra esse annoveriamo le spese e gli oneri sostenuti dal dipendente in qualità di conduttore (affitti, deposito cauzionale, spese per allacci nuove utenze), per recesso dal contratto di locazione in dipendenza dell'avvenuto trasferimento della sede di lavoro: Dette spese, se rimborsate dal datore di lavoro ed analiticamente documentate sono escluse dalla formazione del lavoratore ed esenti da prelievo contributivo e fiscale. Si configura distacco allorché un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, ponga temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa, senza che ciò determini:

- né l'estinzione dell'originario rapporto di lavoro;
- né il sorgere di un nuovo rapporto di lavoro con colui che utilizza la prestazione.

Pertanto, affinché il distacco si materializzi, la vigente normativa richiede che sussistano congiuntamente i seguenti elementi:

- l'interesse del datore di lavoro;
- la temporaneità del distacco;
- la messa a disposizione di uno o più lavoratori a favore di un terzo;
- la necessità che il distacco avvenga per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa.

Orbene, il primo elemento che viene richiesto per il distacco è certamente costituito dall'interesse del datore di lavoro, il quale deve sussistere per tutta la durata del distacco.

E' di chiara evidenza che per la configurazione del distacco non è necessaria la sussistenza di un interesse concorrente del distaccatario, né tanto meno quello del lavoratore.

Quanto al profilo dell'interesse, la norma che disciplina l'istituto – ovvero l'art. 30 del D.lgs. n. 276/2003 – ne consente una interpretazione piuttosto ampia, tale che il distacco può essere legittimato da qualsiasi interesse produttivo del distaccante che non coincida con quello alla mera somministrazione di lavoro altrui e che deve protrarsi per tutta la durata del distacco.

Ciò che differenzia il distacco dalla somministrazione, infatti, è solo l'interesse del distaccante: mentre il somministratore realizza il solo interesse produttivo della somministrazione a fini di lucro, il distaccante soddisfa un interesse produttivo diversamente qualificato, quale può essere, ad esempio, l'interesse al buon andamento della società controllata o partecipata. In tal senso si veda anche la Circolare del Ministero del Lavoro n. 3 del 2004.

Riguardo alla temporaneità del distacco, essa non va intesa in termini di durata limitata nel tempo dell'assegnazione, ma piuttosto come non definitività del distacco.

Dall'interpretazione della norma, infatti, si desume come tale durata debba essere funzionale alla persistenza dell'interesse del distaccante. Sin tanto che persiste l'interesse del datore di lavoro il distacco è legittimo.

Relativamente al distacco, il datore di lavoro può mettere a disposizione uno o più lavoratori a favore di un terzo.

In buona sostanza, nel distacco assistiamo ad una modifica nell'esecuzione del rapporto, nel senso che l'obbligazione del lavoratore viene adempiuta non in favore del datore di lavoro distaccante, ma in favore del datore di lavoro distaccato, con attribuzione a quest'ultimo dei poteri direttivi dell'inizio del distacco.

Pertanto, è facile comprendere, come nel corso del distacco l'obbligazione che incombe in capo al lavoratore di prestare l'attività lavorativa nei confronti del datore di lavoro originario resti sospesa.

Tuttavia, l'Azienda distaccante continua a conservare tutti i poteri tipici che appartengono alla sfera datoriale, compreso quello disciplinare, limitandosi a disporre che la prestazione lavorativa del proprio collaboratore venga effettuata nei confronti di diversa Azienda. Va ricordato che in ipotesi di distacco, sul datore di lavoro originario incombono gli obblighi della corresponsione del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore, nonché la corresponsione dei contributi previdenziali obbligatori per Legge. Riguardo invece l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, anche in questo caso permane l'obbligo dei versamenti in capo al datore di lavoro distaccante ma la determinazione dei premi avverrà sulla base della tariffa applicata al distaccatario.

Il distacco di norma può essere disposto unilateralmente dal datore di lavoro. Tuttavia, nelle ipotesi in cui il distacco del

lavoratore comporti un mutamento di mansioni di quest'ultimo rispetto a quelle normalmente assolte o ne faccia scaturire un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 Km da quella in cui il lavoratore è adibito, in tali casistiche è sempre obbligatorio acquisire il consenso del prestatore di lavoro.

Al riguardo, giova precisare che il consenso del lavoratore diventa un elemento necessario ed imprescindibile, a fronte del distacco che comporti mutamento di mansioni anche qualora esse configurino un affidamento di mansioni superiori o equivalenti, ancorché, l'assolvimento di esse sia del tutto svincolato con il bagaglio professionale del lavoratore.



Genya Bilancio integra evoluti strumenti di business intelligence e di collaboration alle classiche funzionalità legate agli adempimenti

Genya

Valore | Semplicità | Innovazione

BILANCIO



ARCA

EVOLUTION

Semplice e modulare,
scegli la soluzione ERP
giusta per la tua azienda

SCADENZE



SETTIMANALI

20 Ottobre 2022

Comunicazione tax crediti pagamenti elettronici

Comunicazione telematica delle prestazioni autonome rese tramite piattaforme digitali

Comunicazioni obbligatorie somministrati

PREVINDAI - Denuncia e versamento contributi

PREVINDAPI - Denuncia e versamento contributi

Trasmissione telematica dei dati relativi alle operazioni di verifica periodica degli apparecchi misuratori fiscali

dataprime NEWS



*con **Te** nel lavoro di tutti i giorni*

🌐 www.dataprime.it
✉ info@dataprime.it

📍 Rende (CS)
Via Panagulis, 32/36
Tel 0984 462018

📍 Catanzaro
Viale Magna Grecia, 298
Tel 0961 024370

📍 Reggio Calabria
Via Labocetta, 7
Tel 0965 890809



IPSOA **QUOTIDIANO**

