

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CONSIGLIO PROVINCIALE DI  
NAPOLI



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....  
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi  
.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....  
**Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi**

**N° 04/2012**

**23 Gennaio 2012 (\*)**

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,  
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di  
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e  
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

***Oggi parliamo di.....***

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI DICEMBRE 2011

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Dicembre 2011. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Dicembre 2011 è pari a **3,880058** e l'indice Istat è **104,0**.

ISTITUITI I CODICI TRIBUTO PER USUFRUIRE DEL RAVVEDIMENTO IN CASO DI MANCATO PAGAMENTO DI RATE A SEGUITO RATEIZZO AVVISI BONARI.

***AGENZIA DELLE ENTRATE – RISOLUZIONE N. 132/E DEL 29 DICEMBRE 2011***

L'Agencia delle Entrate, **risoluzione n° 132/E del 29 dicembre 2011**, ha istituito **i codici tributo per il versamento, tramite modello F24, delle sanzioni e degli interessi dovuti in caso di ravvedimento su importi rateizzati a seguito di controlli automatici e formali delle dichiarazioni.**

**La manovra "Salva Italia"** (id: D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 convertito in Legge 22 dicembre 2011, n. 214) **ha introdotto il comma 4 bis all'articolo 3 bis del decreto legislativo n. 462 del 1997**, recante la disciplina sulla rateazione degli importi dovuti in caso di liquidazione automatica delle dichiarazioni e di controllo formale.

Il nuovo comma 4 bis recita: **"il tardivo pagamento di una rata diversa dalla prima entro il termine di pagamento della rata successiva comporta l'iscrizione a ruolo a titolo definitivo della sanzione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 471, e successive modificazioni, commisurata all'importo della rata versata in ritardo, e degli interessi legali. L'iscrizione a ruolo non è eseguita se il contribuente si avvale del ravvedimento di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 18 dicembre 1997, n. 472, e successive modificazioni, entro il termine di pagamento della rata successiva"**.

Per quanto sopra, il contribuente, che esegue in modo rateale i pagamenti a seguito degli avvisi bonari o comunicazioni d'irregolarità, deve stare attento a non saltare nemmeno una delle rate previste. **Il mancato pagamento della prima rata entro 30 giorni dalla comunicazione, o anche di una sola delle rate diverse dalla prima entro il termine di pagamento della rata successiva, comporta la decadenza dalla rateazione e l'importo dovuto per imposte, interessi e sanzioni in misura piena, dedotto quanto versato, è iscritto a ruolo.**

È inoltre stabilito che **il tardivo pagamento di una rata diversa dalla prima entro il termine di pagamento della rata successiva comporta l'iscrizione a ruolo della sanzione del 30%** commisurata all'importo della rata versata in ritardo, e degli interessi dell'1,5% annuo. **L'iscrizione a ruolo non è eseguita se il contribuente si avvale del ravvedimento entro il termine di pagamento della rata successiva.**

A tal fine per consentire il versamento tramite il modello F24, delle somme dovute a titolo di sanzioni ed interessi di cui all'articolo 13 del D. Lgs n. 472 del 1997, **l'Agenzia delle Entrate** ha istituito gli appositi codici tributo, **con la già citata risoluzione n. 132/E del 29 dicembre 2011.**

#### **Ecco i codici tributo.**

- **"8929"**, denominato "Ravvedimento su importi rateizzati a seguito dei controlli automatizzati - SANZIONE;
- **"1980"**, denominato "Ravvedimento su importi rateizzati a seguito dei controlli automatizzati - INTERESSI;

- "8931", denominato "Ravvedimento su importi rateizzati a seguito della liquidazione delle imposte sui redditi soggetti a tassazione separata - SANZIONE;
- "1981", denominato "Ravvedimento su importi rateizzati a seguito della liquidazione delle imposte sui redditi soggetti a tassazione separata - INTERESSI;
- "8932", denominato "Ravvedimento su importi rateizzati a seguito della liquidazione delle imposte sui redditi relative ad arretrati e simili - SANZIONE;
- "1982", denominato "Ravvedimento su importi rateizzati a seguito della liquidazione delle imposte sui redditi relative ad arretrati e simili - INTERESSI;
- "8933", denominato "Ravvedimento su importi rateizzati a seguito dei controlli formali effettuati ai sensi dell'art. 36-ter DPR n. 600/73 - SANZIONE;
- "1983", denominato "Ravvedimento su importi rateizzati a seguito dei controlli formali effettuati ai sensi dell'art. 36-ter DPR n. 600/73 - INTERESSI;

**Il versamento deve avvenire solo con il modello F24**, dove i suddetti codici tributo vanno indicati nella sezione "Erario", esclusivamente in corrispondenza delle somme indicate nella colonna "importi a debito versati", con l'indicazione dell'anno di riferimento, nel formato "AAAA" e del codice atto, che sono evidenziati nella comunicazione ricevuta dal contribuente.

IL DISTACCO DI PERSONALE NON CONFIGURA UN'OPERAZIONE IMPONIBILE AI FINI IVA NEL SOLO CASO IN CUI IL DISTACCATARIO RIMBORSI AL DISTACCANTE IL MERO COSTO RETRIBUTIVO E CONTRIBUTIVO.

***CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONI UNITE - SENTENZA N. 23021 DEL 7 NOVEMBRE 2011***

La Corte di Cassazione – Sezioni Unite - **sentenza n° 23021 del 7 novembre 2011**, è intervenuta in materia di IVA nel caso di distacco di personale.

In particolare, gli Ermellini hanno statuito che **l'art. 8, comma 35, della Legge n° 67/88 deve essere inteso nel senso che il distacco di personale è irrilevante ai fini dell'IVA soltanto se la controprestazione del distaccatario consista nel rimborso di una somma esattamente pari alle retribuzioni ed agli altri oneri previdenziali e assistenziali gravanti sul distaccante.**

Come noto, la predetta disposizione stabilisce che ***"non sono da intendere rilevanti ai fini dell'imposta sul valore aggiunto i prestiti o i distacchi di personale a fronte dei quali è versato solo il rimborso del relativo costo"***.

**L'Amministrazione finanziaria**, con le risoluzioni n.ri 152/E del 1995, 262/E del 2002 e 364/E del 2002, **ha chiarito che il distacco di personale non ricade nel campo di applicazione dell'IVA qualora venga rispettata la seguente duplice condizione:**

- ***deve trattarsi di un vero e proprio distacco di personale;***
- ***il distaccatario deve riversare al distaccante una somma esattamente pari al costo retributivo e previdenziale dei dipendenti utilizzati.***

Orbene, **i Giudici di Piazza Cavour**, con la sentenza *de qua*, nel ribadire che l'istituto del distacco - pur in presenza di una specifica disciplina lavoristica introdotta dal decreto delegato 276/2003 - resta unicamente normato sotto l'aspetto IVA dalla legge 67/88, **hanno respinto il ricorso dell'amministrazione finanziaria che aveva negato la detrazione Iva a un'azienda distaccataria di personale in quanto non si era limitata a corrispondere alla distaccante il rimborso del costo di tale personale ma soltanto una somma forfettaria.**

L'Organo nomofilattico, con la statuizione in esame, ha posto fine ad un contrasto giurisprudenziale che sussisteva sul punto da tempo, di cui alle ***sentenze Cassazione n. 1788/96 e 1932/2010.***

In buona sostanza i Giudici del Palazzaccio **hanno evidenziato** che, **nei casi in cui il corrispettivo versato dal distaccatario non coincida con il valore delle retribuzioni e degli altri oneri previdenziali e contrattuali gravanti sul distaccante**, ***“non è possibile scomporre artificialmente la controprestazione del distaccatario, attribuendole due diverse funzioni e nature, stante l'indubbia unitarietà economica e funzionale del servizio prestato”*** (*id.*: una parte imponibile IVA e l'altra no).

**In nuce, laddove non vi sia identità tra costo del lavoro ed importo del corrispettivo pagato dall'impresa distaccataria (sia perché superiore al mero costo del lavoro, ma anche se inferiore a tale costo), l'operazione si deve configurare quale prestazione di servizi rilevante ai fini Iva per l'intero importo,** per cui nulla osta affinché il distaccatario possa usufruire del diritto a detrarre l'IVA sul corrispettivo riconosciuto al distaccante.

LA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO DA *FULL TIME* A *PART TIME* RICHIEDE UN ACCORDO SCRITTO FRA LE PARTI.

***CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 24476 DEL 21 NOVEMBRE 2011***

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 24476 del 21 novembre 2011**, ha statuito che **la trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale richiede l'accordo scritto delle parti.**

Infatti, gli Ermellini hanno chiarito che **la trasformazione *de qua* non rientra nel potere direttivo/organizzativo del datore e, dunque, non può essere unilateralmente da questi disposta.**

E' necessario precisare che **la controversia in esame ha riguardato una fattispecie ricadente nella previsione di cui al D.L. 726/1984 convertito, con modificazioni, nella legge 863/1984 – normativa non più in vigore.**

**Nel caso *de quo* un lavoratore vedeva ridotta la propria prestazione lavorativa in base ad un "semplice" ordine di servizio impartito dal datore in totale mancanza sia del consenso, sia di un accordo scritto.**

Orbene i **Giudici di Piazza Cavour**, nel comporre il contrasto della fase del Merito (il Giudice del Lavoro aveva dato ragione al datore, mentre la Corte distrettuale al lavoratore), **hanno precisato che la forma scritta, nel caso di trasformazione del contratto da full-time a part-time, è richiesta ad substantiam ex art. 5 comma 10 L. 863/1984.**

Inoltre, i **Giudici nomofilattici hanno evidenziato che la medesima disposizione prevede espressamente la necessità di un accordo fra le parti al fine di rendere possibile la trasformazione.**

**La predetta conclusione, *quantunque riferita ad una normativa non più in vigore, conserva attualmente validità attesa la formulazione letteraria dell'art. 5 comma 1 del decreto delegato 61/2000*, oggi regolante – come noto – i contratti di lavoro subordinato *part time*.**

In materia di conversione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, è d'uopo precisare che **la legge 183/2011 – art. 22 comma 4 - ha abolito, a far tempo dal 01.01.2012, la convalida dell'accordo scritto che doveva essere effettuato presso la D.T.L.**

L'ALLIEVA ISCRITTA AD UN CORSO DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E' TUTELATA CONTRO GLI INFORTUNI *IN ITINERE*.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 24485 DEL 21 NOVEMBRE 2011**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 24485 del 21 novembre 2011**, ha sancito il **diritto di un'allieva di un corso di formazione a vedersi riconosciuto l'indennizzo per infortunio *in itinere***.

Come noto, **l'art. 4 punto 5 del D.P.R. 1124/65 (c.d. "Testo Unico INAIL)** espressamente **prevede che sono soggetti all'assicurazione antinfortunistica anche gli allievi dei corsi di addestramento professionale**.

Orbene, **gli Ermellini**, proprio alla luce di questa disposizione, **hanno precisato che non vi è ragione per escludere i predetti assicurati dalla tutela apprestata dalla normativa in tema di infortunio occorso nel tragitto casa/lavoro e viceversa**.

Con la sentenza *de qua*, **i Giudici di Piazza Cavour**, confermando il *decisum* della fase di Merito, **hanno riconosciuto il diritto al risarcimento in favore di un'allieva**, iscritta ad un corso di formazione professionale finalizzato all'acquisizione della qualifica di operatore tessile, **che – durante il tragitto tra il laboratorio artigiano (ove esercitava la pratica) e la propria abitazione – subiva un infortunio**.

La Suprema Corte, nel respingere il ricorso proposto dall'INAIL, ha stabilito che **la tutela assicurativa prevista dal T.U. in favore degli allievi dei corsi di formazione professionale deve comprendere anche l'ipotesi dell'infortunio *in itinere* in quanto "il legislatore ha inteso estendere l'ambito delle attività coperte dall'assicurazione sociale anche ad ipotesi di soggetti che, come nel caso in esame, svolgono un'attività che si risolve in un inserimento nel mondo del lavoro e che, nell'espletamento di tale attività, vengono a trovarsi nelle stesse condizioni di rischio del lavoratore subordinato"**.

IL SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO LEGITTIMA IL DATORE A RISOLVERE IL RAPPORTO DI LAVORO ANCHE DOPO IL RIENTRO DEL LAVORATORE.

**CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 24899 DEL 25 NOVEMBRE 2011**

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 24899 del 25 novembre 2011**, ha ulteriormente ribadito il granitico indirizzo giurisprudenziale di legittimità **in materia di tempestività del licenziamento per superamento del periodo di comporto**.

Nel caso *de quo*, **il Tribunale di Roma aveva annullato il licenziamento** per giustificato motivo oggettivo, **intimato ad un lavoratore - il 19° giorno successivo la ripresa del lavoro - per superamento del periodo di comporto**.

**La pronuncia** veniva **successivamente ribaltata in appello dalla Corte capitolina** che respingeva la domanda del lavoratore (*rectius*: degli eredi essendo il lavoratore deceduto) **negando che il licenziamento potesse considerarsi tardivo e intempestivo**.

Orbene, **la Corte nomofilattica**, chiamata ad esprimere il proprio giudizio di legittimità, **ha sottolineato**, in modo deciso, **la differenza del concetto di tempestività** in relazione al **licenziamento disciplinare** e al **licenziamento per superamento del periodo di comporto**.

**Nella prima ipotesi**, la tempestività è **essenziale** nel rispetto del **diritto di difesa del lavoratore**; **nella seconda**, invece, **l'interesse del lavoratore alla certezza** della vicenda contrattuale **va temperato con un ragionevole "spatium deliberandi"** che va **riconosciuto al datore di lavoro** affinché questi possa **valutare** convenientemente **la compatibilità della presenza in azienda** del lavoratore in rapporto agli interessi aziendali.

**L'attesa**, in altri termini, **può dipendere dall'esigenza di accertare se**, al termine di un lungo periodo di assenza per malattia, **permangono spazi per un concreto utilizzo del lavoratore**.

In tale evenienza **la tempestività del licenziamento non può risolversi in un dato cronologico fisso** e predeterminato, ma **costituisce valutazione di congruità** che il giudice di merito deve operare di volta in volta, **con riferimento all'intero contesto delle circostanze** potenzialmente significative (*cf.*, *ex multis*, Cassazione 28.03.11 n° 7037 e 25.11.10 n° 23920), se del caso valutando detta tempestività in relazione non al momento in cui spira il termine interno del comporto, bensì **in relazione al momento di rientro in servizio del lavoratore"**.

In conclusione, in base alla pronuncia in epigrafe, i **Giudici di Piazza Cavour hanno avallato il decisum della Corte distrettuale giudicando tempestivo, legittimo e ben compatibile**, non solo con le dimensioni aziendali ma anche **con il ragionevole**

***spatium deliberandi*** riconosciuto al datore di lavoro, **il licenziamento intimato in un arco di tempo di 19 giorni dalla ripresa del lavoro.**

**Ad maiora**

***IL PRESIDENTE  
EDMONDO DURACCIO***

**(\*) Rubrica contenente informazioni riservate ai soli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. Riproduzione, anche parziale, vietata.**

*Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!*

**HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA ED ISTITUZIONALE DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI, GIUSEPPE CAPPIELLO E PIETRO DI NONO.**