

newsletter
GIUGNO 2015



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

2. Disciplina e prassi

2. DISCIPLINA E PRASSI

Ticket elettronici: innalzato il limite di esenzione fiscale

L'articolo 1, commi 16 e 17, L. n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015), modificando l'art.51 comma 2, lettera c) DPR n. 917/1986 ha innalzato, con esclusivo riferimento ai ticket restaurant c.d. elettronici, il limite di esenzione fiscale applicabile ai buoni pasto acquistati in favore di lavoratori dipendenti ed assimilati, che dal 1° luglio 2015, sarà pari ad euro 7,00.

Assegno per il nucleo familiare – nuovi livelli reddituali dal 1° luglio 2015 al 30 giugno 2016

L'Inps, con la circolare n. 109 del 27 maggio 2015, comunica le tabelle contenenti i nuovi livelli reddituali, nonché i corrispondenti importi mensili della prestazione, da applicare dal 1° luglio 2015 al 30 giugno 2016, alle diverse tipologie di nuclei familiari.
Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione.

Decreto Interministeriale n. 83473 del 1 agosto 2014 - ammortizzatori sociali in deroga

Con circolare n. 107/2015 l'Inps fa alcune precisazioni in merito alla concessione della cassa integrazione in deroga chiarendo che, come indicato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'Istituto non procederà ad alcuna verifica sulla compatibilità finanziaria a carattere preventivo prevista dal D.L. n. 83473 sugli accordi per la concessione della cassa integrazione in deroga stipulati in sede istituzionale.
L'Istituto si occuperà esclusivamente di effettuare un monitoraggio della spesa attraverso il SIP (Sistema Informativo dei Percettori), mediante un controllo periodico successivo finalizzato alla verifica del rispetto, da parte delle Regioni e Province autonome, delle risorse loro assegnate dai decreti interministeriali di attribuzione dei fondi. Viene altresì confermato che la domanda dovrà essere presentata, in via telematica, all'INPS e alla Regione, entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.

Detassazione dei premi di produttività per l'anno 2015

In risposta all'interrogazione parlamentare n. 5-05702, la Camera dei Deputati il 4 giugno 2015 ha escluso per l'anno 2015 la possibilità di detassare i premi di produttività erogati ai dipendenti.
Non è stata in tal modo accordata la proroga anche per il 2015 delle misure previste dai commi 481 e 482 della Legge n. 228/2012 in materia di tassazione agevolata delle somme erogate a titolo di premi di produttività per gli anni 2013 e 2014.
La copertura economica prevista dal fondo è riferita alle somme corrisposte fino a dicembre 2014, ossia alle somme riferite all'anno 2014 ma erogate nel mese di dicembre con versamento delle relative imposte sostitutive nel mese di gennaio 2015.

Distacco all'estero

Il ministero del Lavoro ha annunciato, nella programmazione dell'attività ispettiva per il 2015, una serie di campagne straordinarie per reprimere l'uso abusivo del distacco transnazionale, segnalato soprattutto nel turismo, nell'edilizia e nell'autotrasporto. Il fenomeno è quello riscontrato ad esempio in alcune regioni

a forte vocazione turistica, dove lavoratori italiani sono assunti da società straniere nelle proprie sedi estere e poi distaccati o somministrati in modo illecito per lavorare nei villaggi e negli alberghi.

Il Ministero con propria circolare n. 14/2015 ha chiarito le regole per utilizzare correttamente gli istituti del distacco e della somministrazione transnazionale.

Il legame con l'impresa di invio: sussistenza di un legame organico tra il lavoratore distaccato e l'impresa distaccante, che continua a esercitare il proprio potere direttivo.

Perciò la prestazione di lavoro deve essere resa nell'interesse e per conto dell'azienda del Paese di origine, sulla quale continuano a gravare la responsabilità per l'assunzione e la gestione del rapporto, compresi gli adempimenti retributivi e previdenziali e l'esercizio del potere disciplinare e di licenziamento.

Il trattamento dei lavoratori: l'articolo 3, comma 1, del D.Lgs. n. 72/2000 afferma che se l'attività è svolta in Italia si applicano, durante il distacco, le norme italiane che regolano i periodi massimi di lavoro, i periodi minimi di riposo, la durata minima delle ferie annuali retribuite, la sicurezza, salute e igiene sul lavoro, la tutela di gestanti, bambini e giovani, il trattamento fra uomo e donna.

Sulle tariffe minime salariali, compreso il lavoro straordinario, l'articolo 3 della direttiva 96/71/Ce prescrive che la nozione «è definita dalla legislazione o dalla prassi nazionale dello Stato membro nel cui territorio il lavoratore è distaccato». Il riferimento è ai Ccnl. Il regime previdenziale e assistenziale obbligatorio è quello del Paese di invio del lavoratore distaccato.