

newsletter
OTTOBRE 2013



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

2. Disciplina e prassi

2. DISCIPLINA E PRASSI

Convertito in Legge il D.L. n. 102/2013 su Imu, Lavoro e Welfare

È stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 254 del 29 ottobre 2013 (Supplemento Ordinario n. 73) la Legge n. 124 del 28 ottobre 2013, di conversione del Decreto Legge n. 102 del 31 agosto 2013, recante *“Disposizioni in materia di IMU, di altra fiscalità immobiliare, di sostegno alle politiche abitative e di finanza locale, nonché di cassa integrazione guadagni e trattamenti pensionistici”*.

Il provvedimento contiene disposizioni di interesse per i datori di lavoro, riguardanti tra l'altro, la destinazione di ulteriori risorse per il finanziamento della CIG in deroga e nuove disposizioni in tema di detrazione per premi assicurativi prevista dall'articolo 15, comma 1, lettera f) del TUIR. In particolare, la detraibilità su premi per assicurazioni aventi per oggetto il rischio di morte o di invalidità permanente passa dagli attuali euro 1.291,14 ad Euro 630,00 per il periodo d'imposta in corso alla data del 31 dicembre 2013 e ad Euro 530,00 a decorrere dal periodo d'imposta 2014.

INPS: indennità ASpl per i lavoratori sospesi

L'INPS, nel Messaggio n. 16006 dell'8 ottobre 2013, comunica le modalità per gli Enti Bilaterali per la trasmissione telematica delle dichiarazioni di sospensione dell'attività lavorativa, al fine di richiedere l'indennità ASpl per conto dei lavoratori sospesi. Le istruzioni, contenute nel Protocollo tecnico allegato al Messaggio, prevedono l'invio dei dati tramite l'applicazione “Ente bilaterali CIG” disponibile al menù “Servizi online” del sito www.inps.it.

Nel Messaggio n.16007 dell'8 ottobre 2013 si chiarisce che l'esito dell'istruttoria delle richieste di trattamento ASpl per i lavoratori sospesi va completata entro 7 giorni dall'invio delle stesse da parte dell'Ente bilaterale. In caso di accoglimento le domande passeranno al pagamento, mentre in caso di disconoscimento decadranno.

INPS: indennità ASpl e CIG in deroga

L'INPS, con il messaggio n. 16857 del 21 ottobre 2013, in maniera conforme a quanto già espresso dal Ministero del Lavoro con la Nota n. 33629 del 4 ottobre 2013, ha ritenuto che sia ammissibile per i lavoratori sospesi, per crisi aziendale o occupazionale, il ricorso al trattamento di ASpl anche successivamente ad un periodo nel quale sono stati fruiti trattamenti di integrazione salariale in deroga.

Inoltre il completo esaurimento dell'indennità ASpl riconosciuta ai lavoratori sospesi, per crisi aziendali o occupazionali, non è condizione necessaria per l'accesso agli ammortizzatori sociali in deroga.

INPS: nessun incentivo per i lavoratori della “piccola mobilità”

L'INPS, con circolare n. 150 del 25 ottobre 2013, premettendo che la normativa relativa alla c.d. “piccola mobilità” non è stata prorogata nel 2013, osserva che:

- non è possibile riconoscere le agevolazioni per le assunzioni, effettuate nel 2013, di lavoratori licenziati prima del 2013;
- non è possibile riconoscere le agevolazioni per le proroghe e le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel 2013, di rapporti agevolati instaurati prima del 2013;
- in via cautelare deve ritenersi anticipata al 31.12.2012 la scadenza dei benefici connessi a rapporti agevolati, instaurati prima del 2013 con lavoratori iscritti nelle liste di mobilità a seguito di licenziamento individuale.

Inoltre i datori di lavoro che effettuano assunzioni, proroghe e trasformazioni nel 2013 concernenti lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo, possono beneficiare dell'incentivo previsto dal Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro n. 264 del 19 aprile 2013, come modificato dal Decreto Direttoriale n. 390 del 3 giugno 2013 per un importo pari a 190 euro mensili per 12 mesi.

Il Decreto rimanda, per la piena operatività del beneficio, ad una circolare INPS non ancora emanata, pertanto, ad oggi, il beneficio non può essere fruito.

La mancata proroga delle agevolazioni previste dalle norme concernenti la "piccola mobilità" incide anche sui rapporti instaurati con apprendisti precedentemente licenziati per giustificato motivo oggettivo ed iscritti nelle liste di mobilità. Al riguardo saranno forniti i criteri per individuare la disciplina contributiva applicabile.

INAIL: criteri per la trattazione dei casi di infortunio avvenuti in missione e in trasferta

L'Inail, con la circolare n. 52 del 23 ottobre 2013, fornisce risposta ai molti quesiti pervenuti in merito alla qualificazione di eventi lesivi occorsi a lavoratori in missione e/o in trasferta.

Inquadramento dell'infortunio: nel caso di lavoratore in missione/trasferta il tragitto dal luogo in cui si trova l'abitazione del lavoratore a quello in cui, durante la missione, egli deve espletare la prestazione lavorativa, non è frutto di una libera scelta del lavoratore ma è imposto dal datore di lavoro. Ne consegue che la circostanza che il lavoratore si trovi in missione vale, di per sé, a connotare in modo differente l'evento infortunistico che si è verificato lungo il tragitto tra l'abitazione e una sede di lavoro temporaneamente diversa, rispetto a quello che si verifichi lungo il tragitto tra l'abitazione e la sede abituale di servizio. La missione, infatti, è caratterizzata da modalità di svolgimento imposte dal datore di lavoro con la conseguenza che tutto ciò che accade nel corso della stessa deve essere considerato come verificatosi in attualità di lavoro, in quanto accessorio all'attività lavorativa e alla stessa funzionalmente connesso, e ciò dal momento in cui la missione ha inizio e fino al momento della sua conclusione. Ovviamente, l'evento non può ritenersi indennizzabile qualora avvenga con modalità e in circostanze per le quali non si possa ravvisare alcun collegamento finalistico e topografico con l'attività svolta in missione e/o trasferta, e cioè tutte le volte in cui il soggetto pone in essere un rischio diverso e aggravato rispetto a quello normale, individuato come tale secondo un criterio di ragionevolezza.

Infortuni occorsi all'interno della stanza di albergo in cui il lavoratore si trova a dimorare:

Tutti gli eventi occorsi al lavoratore in missione e/o trasferta, dal momento in cui questi lascia la propria abituale dimora fino a quello in cui vi fa rientro, derivanti dal compimento anche degli atti prodromici e strumentali alla prestazione lavorativa, siano indennizzabili quali infortuni avvenuti in occasione di lavoro, in attualità di lavoro, proprio perché condizionati dalla particolare situazione determinata dalla condizione di missione e/o trasferta.

Le disposizioni di cui alla presente circolare si applicano ai casi futuri nonché alle fattispecie in istruttoria e a quelle per le quali sono in atto controversie amministrative o giudiziarie o, comunque, che non siano prescritte o decise con sentenza passata in giudicato.