

NOTIZIE DAL SACI

SINDACATO AMMINISTRATORI CONDOMINIALI IMMOBILIARI



Newsletter n. 70

Maternità – La circolare Inps n.106 del 29 settembre 2022 modifica la regolamentazione per la consegna all'Istituto della documentazione medica necessaria per fruire dei congedi di maternità. L'Istituto precisa che le certificazioni sanitarie non vanno più prodotte all'Istituto, ma ai soli datori di lavoro o committenti, anche con riferimento alle domande già presentate ed in fase istruttoria. L'Inps si limiterà quindi a verificare la sussistenza dei requisiti di accesso alla fruizione flessibile del congedo. Viene inoltre chiarito che l'assenza o l'acquisizione non conforme alla normativa delle suddette certificazioni sanitarie non comporta conseguenze sulla misura dell'indennità.

Inps: emissione dell'ordinanza-ingiunzione - L'Inps ha fornito istruzioni e disposizioni operative per l'emissione dell'ordinanza-ingiunzione prevista dall'articolo 18 della Legge n. 689/1981, in relazione al disposto dell'articolo 3, comma 6, del D.Lgs n. 8/2016, che ha introdotto la depenalizzazione parziale del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali. Il messaggio che illustra il procedimento sanzionatorio è il n. 3516 del 27 settembre 2022.

Smart working, prorogata la procedura semplificata fino al 31.12.2022 - E' stata prorogata al 31 dicembre 2022 la procedura emergenziale semplificata di comunicazione telematica dello smart working, ma solo relativamente all'invio delle comunicazioni di smart working aventi per oggetto periodi di lavoro agile che terminano il 31 dicembre 2022. Qualora il periodo si estenda oltre il 31 dicembre e dove siano stati sottoscritti accordi individuali, i datori di lavoro utilizzeranno la procedura ordinaria di cui al DM n. 149 del 22 agosto 2022 (Ministero del lavoro, notizia del 28 settembre 2022).

Tassazione separata - I compensi relativi allo svolgimento di particolari compiti e funzioni e le indennità di posizioni organizzative riconosciuti una tantum o su base mensile, in esecuzione di un contratto collettivo nazionale integrativo, ovvero per una causa giuridica sopravvenuta, sono da assoggettare a tassazione separata, qualora siano corrisposti in un periodo d'imposta successivo rispetto a quello di maturazione. Il medesimo ragionamento vale per quelle somme costituenti "compensi incentivanti la produttività". Per quanto riguarda, invece, le retribuzioni accessorie dovute - in base alle previsioni contrattuali - a seguito della valutazione dei risultati nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, per cui l'erogazione avviene nel periodo di imposta successivo, trova applicazione la tassazione ordinaria (Agenzia delle Entrate, con la Risposta ad interpello n. 468 del 22 settembre 2022).

GIURISPRUDENZA

Onere probatorio del datore di lavoro per licenziamento - L'allegazione da parte del lavoratore del carattere ritorsivo del licenziamento intimatogli non esonera il datore di lavoro dall'onere di provare l'esistenza di giusta causa o giustificato motivo del recesso (art. 5, Legge n. 604/1966). In particolare, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, costituiscono presupposti di legittimità del recesso sia le ra-

gioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa, sia l'impossibilità di ricollocare altrove il lavoratore. Quindi, l'onere probatorio in capo al datore di lavoro deve investire entrambi gli elementi costitutivi del legittimo esercizio del potere di recesso: sia le ragioni economiche, sia l'impossibilità di *repêchage*. (Corte di Cassazione, Sentenza n. 28399 del 29 settembre).

Registrazioni di conversazioni a fini difensivi sul lavoro non richiedono il consenso - Non integra un illecito disciplinare la condotta del lavoratore che, al fine di tutelare la propria posizione in azienda e per precostituirsi un mezzo di prova abbia eseguito un'occulta registrazione di conversazioni fra colleghi. Ciò stabilito a patto che la condotta non ecceda la tesi difensiva (Corte di Cassazione, Sentenza n. 28398 del 29 settembre 2022).

L'assunzione del dipendente raccomandato è nulla - Con Ordinanza n. 28330, pubblicata il 29 settembre dalla sezione lavoro della Cassazione, è stato disposto (in conformità al D.L. n. 112/08) anche alle partecipate dei Comuni il reclutamento del personale secondo procedure imparziali e trasparenti, disponendo la nullità del contratto di assunzione da parte di una società che esercita un servizio pubblico nei confronti di un lavoratore sprovvisto dei requisiti utili per ricoprire la mansione.

Contributi da versare alla Cassa anche in caso di occasionale esercizio della libera professione - Con sentenza n. 28188, la Corte di Cassazione ha affermato che non è dispensato da contribuzione alla Cassa di categoria il professionista che esercita in maniera saltuaria la libera professione, benché dipendente presso aziende private e, pertanto, iscritto alla gestione Inps.

Responsabilità per infortunio sul lavoro - Con la sentenza del 21 settembre 2022 n.34943, la Corte di Cassazione ha escluso la responsabilità amministrativa della società, nonostante l'infortunio sul lavoro risultasse imputabile al RSPP in azienda. Nel caso di specie, la Suprema Corte ha precisato che da un lato, il fatto è ascrivibile ad un soggetto sottoposto alla direzione dei vertici (che non occupa dunque una posizione apicale) e, dall'altro lato, la società ha adottato, prima della commissione del reato, un modello di organizzazione, gestione e controllo capace di prevenirlo.

Lavori socialmente utili e subordinazione - L'occupazione temporanea in lavori socialmente utili non integra un rapporto di lavoro subordinato. Lo ha sancito la Corte di Cassazione, con sentenza n. 27125 del 14 settembre 2022, poiché ai sensi dell'art. 8 d.lgs. 468/1997, l'utilizzazione di tali lavoratori non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro, ma realizza un rapporto speciale che coinvolge più soggetti di matrice assistenziale e con una finalità formativa diretta alla riqualificazione del personale per una possibile ricollocazione.

Nulla il licenziamento prima del periodo di comportamento - La Corte di Cassazione ha statuito che il licenziamento del lavoratore malato, prima che sia esaurito il periodo di comportamento, è nullo anche se l'azienda ha meno di quindici dipendenti; il requisito dimensionale di cui all'articolo 8 della Legge n. 604/1966 ha risvolti solo nei confronti del licenziamento annullabile. Il datore di lavoro è in tal caso obbligato alla reintegra e al risarcimento del lavoratore. (Sentenza n. 27334 del 16 settembre 2022).