



# FEDERALIMENTARE

Federazione Italiana dell'Industria Alimentare

Roma, 25 giugno 2014

Alle  
ASSOCIAZIONI ADERENTI

LORO SEDI

OGGETTO: NEWSLETTER GIUSLAVORISTICA

## CIRCOLARI/NORMATIVA/INTERPELLI

### **Inps: circolare 78/2014 – sgravio contributivo per l'incentivazione della contrattazione di secondo livello per l'anno 2013**

L'Inps, con la circolare n. 78 del 17 giugno 2014, fornisce le prime indicazioni per lo sgravio contributivo sulle erogazioni previste dai contratti collettivi di secondo livello (disciplinato dalla legge n. 92/2012 e dalla legge n. 247/2007) e sulle modalità che i datori di lavoro dovranno seguire per richiedere lo sgravio riferito agli importi corrisposti nell'anno 2013.

### **Agenzia Entrate: circolare 16/2014 – agevolazioni fiscali in favore delle start-up innovative**

L'Agenzia delle Entrate ha emanato la circolare n. 13/E del 11 giugno 2014, con le indicazioni circa le agevolazioni fiscali in favore delle start-up innovative e degli incubatori certificati.

### **INPS: circolare 76/2014 – nuovi livelli reddituali per la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare**

L'Inps, con la circolare n. 76 del 11 giugno 2014, comunica che a decorrere dal 1° luglio 2014 sono stati rivalutati i livelli di reddito familiare ai fini della corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare alle diverse tipologie di nuclei.

Gli stessi livelli di reddito avranno validità per la determinazione degli importi giornalieri, settimanali, quattordicinali e quindicinali della prestazione

### **TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di maggio 2014**

Le quote di TFR, accantonate al 31 dicembre 2013, vanno rivalutate dello 0,765056%.

### **INPS: circolare 75/2014 – variazione interesse di dilazione e di differimento per omesso o ritardato versamento dei contributi**

L'Inps, con la circolare n. 75 del 11 giugno 2014, comunica la variazione della misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili e l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi dovranno essere calcolati al tasso del 6,15% annuo. Tale misura trova applicazione con riferimento alle domande di rateazione presentate a decorrere dall'11 giugno 2014.

Nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, di cui alla lett. a), comma 8, dell'art. 116 della legge 388/2000, la sanzione civile è pari al 5,65% in ragione d'anno (tasso dello 0,15% maggiorato di 5,5 punti). La medesima misura del 5,65% annuo, trova applicazione anche con riferimento all'ipotesi di cui alla lett. b), secondo periodo, del predetto art. 116, comma 8. Resta ferma, in caso di evasione (art. 116, comma 8, lett. b), primo periodo) la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30% nel limite del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge.

Con riferimento all'ipotesi disciplinata dal comma 10 dell'art. 116, la sanzione civile sarà dovuta nella stessa misura del 5,65% annuo.

### **INAIL: circolare 31/2014 – pagamento dei premi e accessori – modifica del tasso di interesse di rateazione e di dilazione**

L'Inail, con la circolare n. 31 del 6 giugno 2014, ha fissato i nuovi tassi di interesse per rateazione, dilazione e sanzioni civili che, a decorrere dall'11 giugno 2014, saranno pari a:

- 6,15% per l'interesse dovuto per rateazioni e dilazioni di pagamento per premi e accessori,
- 5,65%4 per le operazioni di calcolo delle sanzioni civili.

La nuova misura del tasso sarà applicata alle istanze di rateazione e dilazione presentate:

- a partire dall'11 giugno 2014,
- in data anteriore all'11 giugno 2014 a condizione che la Sede Inail non abbia ancora comunicato il piano di rateazione o dilazione ovvero abbia comunicato il piano di rateazione o dilazione in data 11 giugno o successiva.

## **GIURISPRUDENZA**

### **Cassazione: sent.13745/2014 – manutenzione delle Tute da lavoro**

Con sentenza n. 13745 del 17 giugno 2014, la Cassazione ha affermato che il datore di lavoro è obbligato a mantenere le tute da lavoro dei dipendenti unicamente quando queste hanno la funzione di tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori. Al di fuori di queste ipotesi spetta al lavoratore provvedere alla manutenzione degli abiti da lavoro, tra cui il lavaggio periodico.

### **Cassazione: sent.11395/2014 – mutamento di mansioni in presenza di ristrutturazione aziendale**

Con sentenza n. 11395 del 22 maggio 2014, la sezione Lavoro della Corte di Cassazione è intervenuta sul tema del mutamento di mansioni di un lavoratore subordinato in presenza di interventi di ristrutturazione aziendale, fornendo un'interpretazione estensiva dell'art. 2103 del codice civile, che sancisce il generale divieto di declassamento del lavoratore.

Secondo la Suprema Corte:

“La disposizione dell'art. 2103 cod. civ. sulla disciplina delle mansioni e sul divieto di declassamento va interpretata alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello del lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che, nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti, tra l'altro, interventi di ristrutturazione aziendale, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse, ed anche inferiori, a quelle precedentemente svolte senza modifica del livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato del codice civile“

### **Cassazione: sent.10352/2014 – obbligo del lavoratore di comunicazione tempestiva delle assenze**

La Corte di Cassazione (Sezione Lavoro) ha stabilito, con sentenza n. 10352 del 13 maggio 2014, che rientra tra gli obblighi di correttezza e diligenza del prestatore di lavoro anche quello di comunicare tempestivamente al datore di lavoro eventuali impedimenti nel regolare espletamento della prestazione che determinino la necessità di assentarsi.

Il mancato rispetto di tale obbligo può giustificare il licenziamento, poiché la mancata comunicazione dell'assenza dal lavoro, anche se in astratto dovuta a motivi legittimi, è idonea ad arrecare alla controparte datoriale un pregiudizio organizzativo, derivante dal legittimo affidamento in ordine alla supposta effettiva ripresa della prestazione lavorativa.