



del 23 luglio 2022

Crisi di Governo Editoriale del Segretario Generale Felice Romano



Cari Colleghi, con l'avvio della crisi di Governo, inevitabilmente, è arrivata anche la decisione di sciogliere le Camere da parte del Presidente della Repubblica.

Una situazione surreale che trascina il Paese dentro una fase di transizione politico-istituzionale estremamente delicata, che sfocerà in nuove elezioni. Percorso che segna, purtroppo, l'indisponibilità delle forze politiche a continuare, seppur per pochi mesi che mancano alla scadenza naturale del mandato, l'esperienza di una legislatura di unità nazionale.

Il Paese dovrà affrontare questa svolta nel corso di una delle peggiori crisi economica, sociale e

sanitaria della sua storia, in concomitanza di scadenze e appuntamenti fondamentali, a partire dalla definizione di misure che devono rispondere alle pressanti urgenze economico-sociali e, naturalmente, alla stesura della nuova Legge di Stabilità.

La saggia scelta del Presidente della Repubblica di lasciare al Governo dimissionario il compito di traghettare il Paese alle nuove consultazioni permette una continuità nella gestione dell'emergenza, che oggi va considerata parte integrante degli affari correnti. Ed è proprio in questa ottica che, già a fine mese, auspichiamo risposte di sostegno contro un'inflazione che, facendo registrare un'impennata, schiaccia i redditi e i risparmi delle famiglie e soprattutto delle fasce deboli.

La domanda di coesione e concordia che viene dai cittadini, infatti, non cessa nemmeno rispetto al mutato quadro politico. Così come auspichiamo che i tavoli di confronto necessari per dare attuazione alle previsioni contenute nel c.d. "pacchetto specificità" (previdenza dedicata, tutela legale e sanitaria, ANQ, reperimento delle risorse per fronteggiare l'emergenza turn over e per aprire il tavolo del rinnovo contrattuale ormai già scaduto lo scorso anno ovvero...) non subiscano arresti o rallentamenti. In merito dirimente sarà l'incontro che si terrà con la Ministra Lamorgese, anticipato nel nostro congresso, per comprendere se e come continuare a procedere sui temi da noi rappresentati. Giacché la cosa peggiore che si può verificare ora è il ritorno della politica urlata, ideologicamente preconcepita e spesso inconcludente che ha bloccato per quasi 20 anni riforme e investimenti.

Non possiamo permettercelo. Le scadenze europee, i fondi del PNRR con i 55 obiettivi che dobbiamo portare al traguardo entro la fine dell'anno, lo shock energetico e il galoppante caro-prezzi, le condizioni di milioni di lavoratori, famiglie, pensionati, non consentono tentennamenti, speculazioni, demagogie.

Per questo lanciamo un appello alla sensibilità oltre che responsabilità e chiediamo a tutti i gruppi parlamentari, ai partiti, alle altre organizzazioni di rappresentanza, di sostenere già dai prossimi giorni un'agenda che, senza bandiere né colori partitici, nasca invece dalle istanze reali dei Poliziotti e del Paese che oggi appare in mezzo al guado.

Rilancio dei salari e delle pensioni, investimenti strutturali sui mezzi e tecnologie e governance partecipata delle questioni attinenti le risorse umane sono tutte questioni che non possono essere considerati di parte ma che devono trovare giusta collocazione nelle priorità di ogni Esecutivo al fine di garantire un sistema sicurezza che possa salvaguardare la coesione sociale e gestire gli inevitabili conflitti che si profilano all'orizzonte.

Su tutto questo stiamo richiamando la politica ad atti di concretezza e pragmatismo. Su questo valuteremo, a partire già dai prossimi provvedimenti, la reale volontà di salvaguardare la sicurezza e la tutela di chi la garantisce.

Pensione di reversibilità:
in caso di cumulo non può superare i redditi aggiuntivi

La decurtazione della pensione di reversibilità applicata in caso di cumulo con altro reddito non può essere più alta del reddito stesso: Il principio è stato enunciato da una recente sentenza della Corte costituzionale (n. 162 del 30 giugno 2022), che dichiara illegittima la legge 335/1995 nella parte in cui, in caso di cumulo tra pensione ai superstiti e redditi aggiuntivi, non prevede un limite alla decurtazione effettiva, rapportato alla concorrenza dei redditi stessi.

Il punto controverso riguardava i parametri utilizzati per stabilire le percentuali di decurtazione della pensione di reversibilità a fronte di redditi aggiuntivi del beneficiario.

Questi sono indicati nella Tabella F allegata alla legge 335/1995. La percentuale di cumulabilità può andare dal 75 al 50% della pensione di reversibilità, a seconda dell'entità del reddito aggiuntivi del beneficiario.

Nella pagina successiva riportiamo la tabella:

Tabella F	
Tabella relativa ai cumuli tra trattamenti pensionistici ai superstiti e redditi del beneficiario	
Reddito superiore a 3 volte il trattamento minimo annuo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, calcolato in misura pari a 13 volte l'importo in vigore al 1° gennaio.	Percentuale di cumulabilità: 75 per cento del trattamento di reversibilità.
Reddito superiore a 4 volte il trattamento minimo annuo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, calcolato in misura pari a 13 volte l'importo in vigore al 1° gennaio.	Percentuale di cumulabilità: 60 per cento del trattamento di reversibilità.
Reddito superiore a 5 volte il trattamento minimo annuo del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, calcolato in misura pari a 13 volte l'importo in vigore al 1° gennaio.	Percentuale di cumulabilità: 50 per cento del trattamento di reversibilità.

La Corte spiega che l'applicazione di tali disposizioni può comportare riduzioni che superino l'importo dei redditi aggiuntivi, poiché ciò sarebbe in contraddizione con la ratio della disciplina del cumulo, che va modulata in necessaria armonia con i principi di eguaglianza e di ragionevolezza.

La Corte conclude che è necessario introdurre un tetto alle decurtazioni della pensione di reversibilità a fronte di un reddito aggiuntivo, fino a concorrenza di tali redditi. Integrando in questo senso la legislazione vigente.

La sentenza è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 27 del 6 luglio 2022, e sancisce pertanto il divieto di decurtazione effettiva della pensione ai superstiti eccedente l'ammontare complessivo dei redditi aggiuntivi, per l'omessa previsione di tale casistica nella Legge 8 agosto 1995, n. 335, art. 1, comma 41, terzo e quarto periodo (e conseguente allegato in Tabella F), che configura pertanto elementi di irragionevolezza ed illegittimità costituzionale.

Bonus zanzariere 2022



Tra i bonus fiscali legati ai lavori edilizi c'è anche il bonus zanzariere, che rientra nel bonus schermature solari del quale fa parte anche il cosiddetto bonus tende.

Si tratta della detrazione IRPEF al 50% che spetta in caso di acquisto di zanzariere con schermatura solare. Si tratta di interventi volti a migliorare l'efficienza energetica degli edifici (Ecobonus), che negli ultimi anni sono stati ridotti da uno sconto fiscale del 65% a quello del 50%.

Lo può richiedere chiunque abbia un diritto reale sull'immobile, sia che si tratti di abitazioni private, sia che si tratti di locali commerciali o produttivi (in questo caso la detrazione sarà sull'IRES e non sull'IRPEF). Quindi, se soggetti all'IRPEF: proprietario, nudo proprietario, usufrutto o altro diritto reale, affittuario, comodatario, condomini per le parti comuni.

Se soggetti giuridici assoggettati all'IRES: imprese, chi utilizza l'immobile per l'esercizio dell'attività professionale, associazioni tra professionisti, enti pubblici e privati che versano l'IRES, Case popolari e gli enti con le stesse finalità.

Le zanzariere devono rispettare determinati requisiti, e cioè devono:

- avere la marchiatura CE (certificazione che il prodotto è conforme agli standard comunitari di salute e sicurezza);
- avere un valore G_{tot} inferiore a 0,35 certificato (si può ottenere se abbinata a vetrate di tipo D a doppio vetro 4/16/4 con gas argon);
- essere applicate a protezione di una vetrata;
- essere mobili;
- essere applicate all'estero della finestra, all'interno o integrata nell'infisso.

Il tetto massimo spesa detraibile con il bonus zanzariere è di 60.000 euro. La detrazione dall'IRPEF o dall'IRES del 50% dovrà poi essere ripartita, in fase di dichiarazione dei redditi, in 10 quote annuali di pari importo. Possono essere portate in detrazione anche le spese sostenute per l'installazione delle zanzariere o delle tende anti-insetti, api, zanzare, mosche e pappataci.

Per ottenere il riconoscimento del bonus, le spese per acquistare le nuove finestre con zanzariera devono essere pagate tramite bonifico parlante, bonifico online postale o bancario, indicando la legge di riferimento (quella dell'Ecobonus), i dati del beneficiario e destinatario, la causale, il numero della fattura e così via. Entro 90 giorni dal termine dei lavori è poi necessario inviare un'apposita comunicazione all'ENEA.

Tutta la documentazione attestante l'intervento dovrà essere conservata per almeno 10 anni.

In particolare, fatture e ricevute, copia ricevuta bonifico parlante o del bonifico online con l'indicazione del codice fiscale, dell'articolo di legge relativo all'Ecobonus fondamentale per l'applicazione della ritenuta all'8%, nome e cognome ecc., certificazione del fornitore (o produttore o assemblatore) che attesti il rispetto dei requisiti tecnici, documentazione in originale inviata all'ENEA, debitamente firmata, schede tecniche dei componenti e/o certificazione del fornitore, ricevuta dell'invio effettuato all'ENEA (codice CPID). Come gli altri interventi di miglioramento dell'efficienza energetica degli immobili, anche con il bonus zanzariere è possibile ottenere uno sconto del 50% in fattura, cedendo il credito al fornitore.

La legge di Bilancio 2022 ha infatti steso questa opzione anche per le spese sostenute nel 2022, 2023, 2024 e, per il solo Superbonus 110%, anche nel 2025, estendendo la possibilità di cessione credito o sconto fattura anche per i bonus legati a box auto ed eliminazione delle barriere architettoniche.

Indennità sostitutiva ferie non godute

Il lavoratore ha diritto all'indennità sostitutiva delle ferie a meno che il datore di lavoro non dimostri di averlo formalmente invitato a fruire delle ferie e di avere assicurato che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio non fossero tali da impedire il loro godimento ovvero non dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto mediante un'adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo.

Il principio, già affermato dalla Cassazione, è stato in ultimo ribadito dal Tribunale di Nocera Inferiore in funzione di Giudice del Lavoro con la Sentenza n. 3543/2021 resa in data 15 giugno 2022.

Nel caso di Specie il Tribunale ha respinto l'opposizione a un decreto che ingiungeva il pagamento dell'indennità per ferie non godute.

Nelle motivazioni della Sentenza, il Tribunale chiarisce che l'art. 5, comma 8, del d.l. 6 luglio 2012, n. 95 (convertito, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 7 agosto 2012, n. 135), ha stabilito che le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche "sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi", che "la presente disposizione si applica anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro per mobilità, dimissioni, risoluzione, pensionamento e raggiungimento del limite di età" e che "eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli cessano di avere applicazione a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto".

Occorre ricordare che la Corte costituzionale, nel dichiarare non fondata la questione di legittimità costituzionale della norma con riferimento agli articoli 3, 36, commi primo e terzo, e 117, primo comma, Cost. ha evidenziato come la normativa introdotta dal legislatore del 2012 si prefigga il compito di reprimere il ricorso incontrollato alla "monetizzazione" delle ferie non godute, contrastandone gli abusi, e di "riaffermare la preminenza del godimento effettivo delle ferie, per incentivare una razionale programmazione del periodo feriale e favorire comportamenti virtuosi delle parti nel rapporto di lavoro, senza arrecare pregiudizio al lavoratore incolpevole" affermando che la stessa non esclude la possibilità di riconoscere comunque al lavoratore l'indennità per le ferie non godute nelle ipotesi di mancata fruizione per causa a lui non imputabile che si verifica non solo nell'ipotesi di eventi imprevedibili non dovuti alla volontà del lavoratore, ma anche quando ad essere chiamata in causa sia la «capacità organizzativa del datore di lavoro», nel senso che

quest'ultima va esercitata in modo da assicurare che le ferie siano effettivamente godute nel corso del rapporto, quale diritto garantito dalla Carta fondamentale, dalle fonti internazionali e da quelle europee (cfr C. Cost. n. 95 del 2016).

Sul tema si è espressa anche la Corte di Giustizia Europea (6 novembre 2018, Max-Planck) osservando che "l'articolo 7 della direttiva 2003/88/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 4 novembre 2003, concernente taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, e l'articolo 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea devono essere interpretati nel senso che ostano a una normativa nazionale... in applicazione della quale, se il lavoratore non ha chiesto, nel corso del periodo di riferimento, di poter esercitare il suo diritto alle ferie annuali retribuite, detto lavoratore perde, al termine di tale periodo automaticamente e senza previa verifica del fatto che egli sia stato effettivamente posto dal datore di lavoro. Con un'informazione adeguata da parte di quest'ultimo, in condizione di esercitare questo diritto» affermando la necessità che il giudice nazionale prenda «..in considerazione il diritto interno nel suo complesso" onde «pervenire a un'interpretazione di tale diritto che sia in grado di garantire la piena effettività del diritto dell'Unione»; la Corte di Giustizia ha inoltre individuato tre cardini del giudizio di diritto demandato al giudice nazionale (al fine di assicurare che il lavoratore sia stato messo effettivamente nelle condizioni di esercitare il proprio diritto alle ferie) consistenti: a) nella necessità che il lavoratore venga invitato «se necessario formalmente» a fruire delle ferie e che venga nel contempo informato "in modo accurato e in tempo utile" che se egli non ne fruisce, tali ferie andranno perse al termine del periodo di riferimento» (punto 45); b) nella necessità di «evitare una situazione in cui l'onere di assicurarsi dell'esercizio effettivo del diritto alle ferie annuali retribuite sia interamente posto a carico del lavoratore» (punto 43); c) sul piano processuale, nel prevedere che «l'onere della prova, in proposito, incombe al datore di lavoro sicché la perdita del diritto del lavoratore non può aversi ove il datore «non sia in grado di dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie annuali retribuite alle quali aveva diritto»".

Da ultimo con la sentenza 18140/2022, La Corte di Cassazione ha affermato che anche il dirigente pubblico (con potere di organizzare autonomamente il godimento delle proprie ferie) non perde il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie se il datore di lavoro non dimostra di averlo formalmente invitato a fruire delle ferie e di avere assicurato che l'organizzazione del lavoro e le esigenze del servizio non fossero tali da impedire il loro godimento ovvero non dimostri di averlo messo nelle condizioni di esercitare il diritto mediante un'adeguata informazione nonché, se del caso, invitandolo formalmente a farlo (Cass. 2 luglio 2020, n. 13613).

Ritenuto di dovere fare applicazione dei principi innanzi richiamati, il Tribunale ha osservato come dai documenti esibiti in giudizio non risultasse in alcun modo che parte datoriale avesse esercitato la dovuta diligenza per porre il lavoratore nelle condizioni di fruire delle ferie annuali alle quali aveva diritto in quanto l'unica nota prodotta in giudizio con la quale il lavoratore era stato formalmente invitato a godere 101 giornate di ferie maturate solo circa tre mesi prima del collocamento in pensione.

Esercizio di attività lavorative durante l'aspettativa per motivi familiari

Per la Cassazione, è legittimo il licenziamento del lavoratore che durante l'aspettativa per motivi familiari svolge attività lavorativa (ordinanza n. 19321/2022).

La questione di fatto ha riguardato un lavoratore che, in aspettativa per gravi motivi familiari, ha lavorato presso l'attività del coniuge, e per tale ragione è stato licenziato. Questi si è ovviamente opposto al provvedimento del datore, sostenendo che l'aspettativa concessa non aveva comportato inconvenienti economici o costi per la collettività, e neppure conseguenze per il suo datore di lavoro, in quanto non aveva avuto la necessità di sostituirlo.

Al contrario, per i Giudici di piazza Cavour, come per i giudici di merito, sussiste il giustificato motivo soggettivo, poiché, a nulla rileva che abbia prestato la propria opera presso l'impresa del coniuge.

Invero, argomenta la Corte, la gravità dell'inadempimento si basa sulla violazione del divieto di svolgere, nel periodo di tempo dell'aspettativa concessa per gravi motivi familiari, qualsiasi attività lavorativa. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo è stato, perciò, ritenuto proporzionato a tale inadempimento, applicando le relative clausole generali in relazione all'espresso divieto normativo.

Il sindacalista non può essere trasferito senza il nulla osta dell'organizzazione di appartenenza anche se è indagato.

Il sindacalista non può essere trasferito a un'altra sede di servizio senza il nulla osta dell'organizzazione di appartenenza. E ciò anche se sottoposto a procedimento penale e l'amministrazione rilevi un problema d'incompatibilità ambientale.

Le ragioni del datore non possono condizionare l'applicazione dell'articolo 22 dello statuto lavoratori, che vale anche nel pubblico impiego per il combinato disposto del testo unico che disciplina la materia e dei contratti collettivi nazionali.

Il principio è stato cristallizzato dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, con l'ordinanza n. 20827 del 30 giugno 2022, che è importante anche perché chiarisce che può essere anche lo stesso dirigente sindacale ad agire in giudizio per far dichiarare illegittimo il provvedimento dell'azienda.

La declaratoria di illegittimità ha riguardato, nel caso di specie, il trasferimento adottato nei confronti del funzionario di un'agenzia fiscale. E ciò benché l'amministrazione lamentasse che, continuando a operare nell'attuale sede, il dipendente avrebbe finito per lavorare fianco a fianco con i militari della Guardia di finanza che avevano investigato su di lui nel procedimento penale che lo riguardava.

Secondo la Cassazione, l'asserita incompatibilità ambientale avrebbe dovuto realizzarsi in concreto, non bastando la generica prospettazione che il lavoratore dovesse continuare a svolgere la propria attività a contatto con personale della Guardia di finanza che aveva svolto le indagini su di lui.

Anche secondo la Corte d'appello investita nel merito, non basta affermare l'incompatibilità ambientale che si deve, invece, realizzare in concreto. Peraltro, resta comunque viziato da una presunzione di antisindacalità il provvedimento disposto a carico del rappresentante sindacale senza il placet della Rsu, oltre che dell'organizzazione di riferimento, per quanto risulti sorretto dalla situazione di incompatibilità ambientale.

Secondo i giudici di piazza Cavour, "non coglie la ratio della decisione l'amministrazione quando deduce che bisognerebbe limitare la portata della norma che tutela l'attività sindacale di fronte a fatti di possibile rilevanza penale, altrimenti si andrebbe contro «lo spirito e la volontà» del legislatore: senza nulla osta neppure si possono scrutinare le motivazioni del trasferimento".

Pertanto, in mancanza del previsto «nulla osta», non si può addurre l'esistenza di situazioni di incompatibilità ambientale atte a sorreggere, ex art. 2103 cod. civ., il trasferimento che, se disposto nei confronti di dirigente sindacale senza l'osservanza delle formalità prescritte - fatto acclarato nella sentenza impugnata e non revocato in dubbio dalla difesa della ricorrente, resterebbe nondimeno inficiato da una presunzione di antisindacalità.

Infine, oltre all'organizzazione sindacale anche l'interessato è legittimato a proporre direttamente l'azione per denunciare che è stato violato l'articolo 22 della legge 300/70. Nelle amministrazioni sono gli articoli 42, comma 6, e 51 comma 2, del testo unico del pubblico impiego a tutelare le prerogative sindacali insieme ai contratti collettivi.

Controllo su conti esteri e transazioni fin dai 5mila euro

L'articolo 16 del DL 73/2022 (Decreto Semplificazioni) in relazione al monitoraggio fiscale delle operazioni di trasferimento tramite intermediari bancari e finanziari e altri operatori, fissa a cinquemila euro il limite per la comunicazione al Fisco da parte di banche e operatori.

Per i trasferimenti esteri il monitoraggio fiscale scende, dunque, dai precedenti 15mila euro la soglia oltre la quale è obbligatoria la comunicazione dei dati all'Agenzia delle Entrate.

In pratica, intermediari e operatori che intervengono (anche attraverso movimentazione di conti) nei trasferimenti da o verso l'estero di mezzi di pagamento, sono tenuti a trasmettere all'Agenzia delle Entrate i dati relativi alle predette operazioni, effettuate anche in valuta virtuale, di importo pari o superiore a 5.000 euro, limitatamente alle operazioni eseguite per conto o a favore di persone fisiche, enti non commerciali e società semplici o associazioni equiparate.

Le operazioni di trasferimento in denaro soggette a comunicazioni sono quelle aventi come tramite di transazione assegni bancari, postali, circolari e assimilabili o equiparabili, vaglia postali, ordini di accredito o di pagamento, carte di credito e di pagamento, polizze assicurative trasferibili, polizze di pegno e ogni altro strumento che permetta di trasferire, movimentare o acquisire fondi, anche in valuta virtuale e anche per via telematica.

Le nuove disposizioni si applicano a partire dalle comunicazioni relative alle operazioni effettuate nel 2021.

Di contro, non si dovranno più comunicare le operazioni frazionate: dal nuovo testo di legge è infatti stato eliminato il riferimento a questo obbligo, adesso non più previsto.



Servizio assistenza fiscale SIULP – OK CAF

OK CAF SIULP nasce dall'esigenza di fornire ai nostri iscritti un servizio di consulenza fiscale che, unito al servizio di assistenza pensionistica, possa essere un valido strumento per risolvere le varie problematiche direttamente online e senza perdite di tempo.

Entrambi i servizi sono offerti attraverso una soluzione completa e capace di gestire, con moduli applicativi funzionali e in maniera semplice e intuitiva, la propria posizione fiscale.

Compilazione Modello 730 - Modello Redditi persone fisiche - Attestazione ISEE - F24 per il pagamento dell'IMU - Istanza per l'assegno nucleo familiare - Successioni

Per tutte le informazioni visita il portale servizi.siulp.it

tratto da: Siulp Collegamento Flash numero 30/2022 del 23 Luglio 2022

Sede legale e redazione: via Vicenza 26 – 00185 – Roma - tel. 06-445213 email: nazionale@siulp.it
Direttore Responsabile Felice Romano Stampato in proprio Iscr. Trib. Roma n.397/99 Iscr. ROC n.1123