

**Presidenza e Segreteria Generale**

Piazza G.G. Belli n° 2
00153 Roma
Tel. 06/58.30.02.13
Fax.: 06/58.16.389

Sede operativa nazionale

Viale Bacchiglione n° 16
20139 - Milano
Tel. 02/53.93.539 r.a.
Fax 02/53.97.381

Codice Fiscale 97207870581



ASSOMARE



Roma, 13 Novembre 2014

**NOR14345
SM**

Oggetto: Legge comunitaria 2013.

Sul Supplemento Ordinario n. 83 alla Gazzetta Ufficiale n. 261 del 10 Novembre è stata pubblicata la Legge 161 del 30 Ottobre 2014, con la quale l'Italia ha recepito alcune direttive europee. Tra i provvedimenti inseriti nella Legge, segnaliamo i seguenti.

Modifiche al regime fiscale applicabile ai contribuenti che, pur essendo fiscalmente residenti in un altro Stato membro dell'Unione europea o dello Spazio economico europeo, producono o ricavano la maggior parte del loro reddito in Italia (cosiddetti "non residenti Schumacker") (Art. 7).

La norma in esame introduce un nuovo comma 3-bis nell'art. 24 del TUIR, estendendo le medesime agevolazioni fiscali – in termini di deduzioni e detrazioni – previste per i soggetti residenti nel territorio dello Stato ai contribuenti che, pur residenti fiscalmente in un altro Stato membro dell'Unione europea o in un Paese dello Spazio economico europeo, producono almeno il 75% del proprio reddito complessivo in Italia.

Con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, saranno adottate le disposizioni di attuazione della norma, applicabili a decorrere dal 2014.

Modifiche al decreto legislativo 81/08 e s.m.i.- Procedura di infrazione 2010/4227 (Art. 13)

L'art. 13, al fine di risolvere la procedura di infrazione 2010/4227 (proroga dei termini prescritti per la redazione di un documento di valutazione dei rischi per una nuova impresa o per le modifiche sostanziali apportate a un'impresa esistente - violazione dell'articolo 9 della direttiva 89/391/CEE) va a modificare gli articoli 28 e 29 del Testo unico, introducendo nuovi obblighi.

Attualmente all'art. 28 è previsto che, in caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi ed elaborare il Dvr entro 90 giorni. Con la nuova disposizione viene aggiunto che il datore di lavoro deve comunque dare immediata evidenza, attraverso idonea documentazione, dell'assolvimento agli obblighi elencati al comma 2 (lett. b), c), d), e) ed f) e al comma 3 (che sono gli stessi adempimenti oggetto della valutazione dei rischi e, quindi, alla base della redazione del relativo documento), dandone immediata comunicazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che, su richiesta, potrà accedere alla documentazione.

Analoghe formalità sono state previste nel caso di modifica delle condizioni di lavoro, tali da rendere necessario l'aggiornamento e la rielaborazione della valutazione dei rischi (art. 29 comma 3);

Modifiche all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di licenziamenti collettivi. Procedura di infrazione n. 2007/4652. Sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 13 febbraio 2014 nella causa C-596/12 (art.16)

La norma estende ai dirigenti le procedure previste in materia di licenziamenti collettivi, a seguito della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea del 13 febbraio 2014, che ha condannato l'Italia per la mancata applicazione ai dirigenti dell'art. 2 della Legge n. 223/1991, come richiesto dall'art. 2 della direttiva 98/59/CE.

In particolare, le modifiche apportate alla legge n. 223/1991 sono le seguenti:

- nel computo dei dipendenti, utile ai fini della verifica del superamento o meno della soglia dimensionale delle 15 unità, rientrano ora anche i dirigenti, per espressa previsione normativa;
- estensione ai dirigenti, attraverso appositi incontri, distinti da quelli riguardanti gli altri lavoratori, delle procedure di informazione e consultazione sindacali relative ai licenziamenti collettivi, vigenti per le altre categorie di lavoratori, ed i criteri di scelta dei dipendenti da licenziare;
- l'estensione delle procedure opera anche nel caso in cui, nell'ambito di un licenziamento collettivo, si intenda procedere al licenziamento di un solo dirigente;
- in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta, il datore di lavoro é tenuto al pagamento, in favore del dirigente, di un'indennità, in misura compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura ed alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro.

Il testo della Legge comunitaria è disponibile al link sottoindicato.

Cordiali saluti.