

CASE IN MATERIA FISCO E LAVORO

La Sig.ra A, assunta il 2.4.2015 percepisce un reddito da lavoro subordinato, tempo indeterminato, part time, di € 15.000,00 lordi/annui.

La sua scheda anagrafica comprende la figlia di anni 22, studente universitaria, senza reddito e il Sig. B, convivente *more uxorio*, percettore di un reddito da lavoro dipendente pari € 25.000,00 lordi/annui.

Non è proprietaria di beni immobili né di beni mobili registrati ma ha in uso promiscuo una vettura aziendale; il Sig. B è proprietario di un'utilitaria.

La Sig.ra A, il giorno 28.5.2015, durante l'orario di lavoro, subisce un infortunio per il quale residua una menomazione pari al 7%; pende, altresì, un procedimento penale nei confronti del rappresentante legale della XXX S.p.a., datore di lavoro, per lesioni colpose in ambito anti-infortunistico ed apertura di relativo procedimento ex D.Lgs. 231/'02 s.m.i..

La Sig.ra A, in data 1.4.2016, dopo apposita procedura disciplinare, riceve una lettera di licenziamento per insubordinazione nei confronti del suo responsabile di settore.

La XXX S.p.a. è una multinazionale, specializzata in imballaggi e stoccaggi, con unità operativa in Torino e con 22 dipendenti.

La Sig.ra A, in data 10.4.2016, impugna il suddetto licenziamento asserendo, fra l'altro, di essere stata oggetto di "mobbing", da parte del suo responsabile di settore, sin dal maggio 2015, a seguito di diniego di offerte sessuali dello stesso, ed acuitosi dopo l'infortunio, a seguito delle sue dichiarazioni rese nel corso delle indagini preliminari del suddetto procedimento penale nei confronti del medesimo responsabile di settore.

La Sig.ra A lamenta, infine, differenze retributive per erroneo inquadramento nonché di esser stata demansionata quantomeno dal giugno 2015.

Nella suddetta comunicazione del 10.4.2016, pertanto, la società datrice di lavoro viene formalmente messa in mora e diffidata, in via riepilogativa, in ordine alle seguenti voci:

- impugnazione licenziamento;
- risarcimento danno (differenziale) per l'infortunio;
- risarcimento danno da *mobbing* e demansionamento;
- differenze retributive per erroneo inquadramento.

La XXX S.p.a., tramite proprio difensore di fiducia, contesta, recisamente, tutte le domande della lavoratrice.

Le parti, dopo ampie ed articolate trattative, giungono ad un'intesa di massima per definire la controversia con 30.000,00 euro, a saldo e stralcio di qualsiasi pretesa da parte della Sig.ra A, oltre al concorso spese di assistenza legale della medesima lavoratrice.

Ecco i punti che il case dovrebbe toccare e su cui i nostri illustrissimi colleghi Paolo e Mauro daranno qualche consiglio:

- 1) **CONTRIBUTO UNIFICATO/REDDITO FAMILIARE**
(Questa voce, dopo l'eliminazione della fase giudiziale, ha perso significato. Se la vogliamo lasciare, magari, nelle sessioni separate, il tutor potrebbe chiedere al gruppo di valutare la problematica, per la "parte lavoratrice", se conviene andare subito in causa (e, quindi, valutare se le spetta pagare o no il CU - e quindi anticiparlo -) oppure valutare un'eventuale offerta di trattazione stragiudiziale, proposta dalla datrice di lavoro)
- 2) **TASSAZIONE SEPARATA**
- 3) **CENNI SULLA TRANSAZIONE/ALiquota MARGINALE**
- 4) **TERMINI PER L'ACCERTAMENTO/RICALCOLO**
- 5) **FISCALITA' DELLE VARIE FORME DI RISARCIMENTO**
 - a. Problematiche legate all'indicazione di un importo come netto/lordo
 - b. Licenziamento e regime di esenzione fiscale di cui al JOBS ACT
- 6) **RIQUALIFICAZIONE DEL TITOLO E RIFLESSI FISCALI E CONTRIBUTIVI**
- 7) **SOSTITUTO D'IMPOSTA**
- 8) **FRINGE BENEFITS**
- 9) **RIMBORSO SPESE LEGALI**
 - a. L'accollo delle spese

A mio avviso su alcuni temi si intrecciano anche aspetti legati alla contribuzione.

In particolare dire che qualche riflessione sulle ricadute contributive inducano i punti 5, 6 e 8. Forse anche il tema dei termini (punto 4) per l'accertamento.

Concordo.

Ciò detto, domanda interna: è proprio necessario anche questo tema che, comunque, non è strettamente oggetto dell'incontro?

I temi fiscali mi sembrano piuttosto densi, la "fonte" ufficiale della contribuzione non partecipa, possiamo crearci il "gancio" per un altro corso (di 3^a livello ...) in materia contributiva/previdenziale, magari, con un rappresentante ufficiale di INPS/INAIL (così nessuno può avere problemi, anzi, è uno dei loro compiti, secondo le indicazioni del Presidente BOERI).

Mia proposta: sui punti 5, 6, 8 e 4 si accenna (grandi cenni) anche alla problematica contributiva ma non viene trattata