

## CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 18 OTTOBRE 2017

A cura di Massimo Pipino

- 1) **Visite fiscali:** è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto per convenzioni tra INPS e medici
- 2) **CCNL TERZIARIO CONFIMPRESEITALIA:** aspetti economici del rinnovo - Attività collaterali al commercio, distribuzione e servizi anche in forma cooperativa, siglato tra la FEDERACCT, l'AssoPmi per il lavoro assistiti da CONFIMPRESEITALIA e la FESICA - CONFISAL, la CONFISAL - FISALS
- 3) È stata recepita dal CCNL per i dipendenti del terziario CONFISAL/CONFIMPRESEITALIA, la nuova normativa sul mercato del lavoro
- 4) **INPS – Messaggio del 6 ottobre 2017, n. 3842:** “canalizzazione” in UNIEMENS delle denunce dei lavoratori agricoli occupati
- 5) **CONFPROFESSIONI – Comunicato stampa 4 ottobre 2017:** accordo sul fondo di solidarietà per gli studi professionali
- 6) **INPS – Messaggio n. 3877 del 9 ottobre 2017:** ulteriore proroga dei termini per il recupero degli arretrati relativi all’incentivo “Occupazione Sud”
- 7) Dal 12 del mese di ottobre vengono ridotte le sanzioni relative alle denunce d'infortunio ai fini assicurativi, statistici ed informativi da inviare all'INAIL
- 9) **INPS – Messaggio del 10 ottobre 2017 n. 3898:** precisazioni in merito alle modalità di compilazione del flusso UNIEMENS nelle aree dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2016 e 2017
- 10) Sottoscritta la convenzione tra INPS ed ENPAPI (Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza Infermieristica) in merito agli accertamenti medico-legali di invalidità e di inabilità
- 11) **Lavoro:** le donne incinte possono essere assoggettate ad un provvedimento espulsivo solo in casi eccezionali
- 12) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 11 settembre 2017, n. 21063.** In ordine al comportamento antisindacale dell'azienda
- 13) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 11 settembre 2017, n. 21061.** Per l'accesso al credito privilegiato il lavoratore non può “rimediare” con la prova orale
- 14) **Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 20406 del 2017.** I collaboratori dell'impresa familiare soggetti alle tutele del D.Lgs. n. 81/2008
- 15) **Suprema Corte di Cassazione sentenza n. 39464 del 2017:** omesso versamento delle ritenute previdenziali in base alla nuova normativa
- 16) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - sentenza 18 settembre 2017, n. 21556:** liquidazione della quota di pensione in capitale prevista dalla Legge n. 859 del 1965, articolo 34, Legge n. 244 del 2007, articolo 2, comma 503

- 17) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 37987 del 2017: mancato pagamento delle ritenute previdenziali operate sulle retribuzione dei dipendenti reato a struttura unitaria**
- 18) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 41591 del 2017: lavoratore minorile – Se il datore di lavoro è il genitore non trova applicazione le norme di tutela del lavoro minorile**
- 19) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro, sentenza 11 settembre 2017, n. 21058. In tema di evasione contributiva, sospensione della prescrizione ed operatività della norma sulla sospensione**
- 20) Suprema Corte di Cassazione - Sezioni Unite – Civili - Ordinanza 18 settembre 2017, n. 21541. Giurisdizione del Giudice Italiano in una controversia di lavoro di un dipendente della pontifica università lateranense**
- 21) Suprema Corte di Cassazione - Sezione sesta penale - Sentenza 27 settembre 2017, n. 44632. In tema di obbligo contributivo**
- 22) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 11 settembre 2017, n. 21055. La norma che prevede la possibilità di ridurre della metà il contributo soggettivo dovuto all’Enpacl**
- 23) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Ordinanza 8 settembre 2017, n. 20986. Lavoratori socialmente utili impiegati presso un Ministero in mansioni differenti da quelle originariamente previste e analoghe a quelle svolte dai dipendenti contrattualizzati**
- 24) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 17009 del 2017 - Criteri di valutazione per il lavoro subordinato**
- 25) Suprema Corte di Cassazione - Ordinanza n. 20499 del 2017: non compete l’indennità di preavviso nell’ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell’età pensionabile**
- 26) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 21122 del 2017: escluso l’infortunio in itinere per il dipendente che abita vicino al luogo di lavoro ma prende l’auto**
- 27) Per i dipendenti che lavorano sugli aerei il giudice competente va individuato nel luogo ove adempie le sue obbligazioni – Corte di Giustizia UE sentenza n. C-168**
- 28) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 22339 del 2017: polizza professionale opera anche se non sono stati comunicati i nomi dei dipendenti**

## **1) Visite fiscali: è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto per convenzioni tra INPS e medici**

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 229 del 30 settembre 2017, il Decreto 2 agosto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, redatto di concerto con il Ministero della Salute, concernente l'approvazione dell'atto di indirizzo per la stipula delle convenzioni tra l'INPS e le organizzazioni sindacali dei medici di medicina generale. Il Decreto interviene a disciplinare, in particolare, il rapporto intercorrente tra l'Istituto e i medici di medicina fiscale per lo svolgimento degli accertamenti medico-legali operati sui lavoratori dipendenti da enti pubblici e soggetti privati assenti dal posto di lavoro per malattia.

\*\*\*

## **2) CCNL TERZIARIO CONFIMPRESEITALIA: aspetti economici del rinnovo - Attività collaterali al commercio, distribuzione e servizi anche in forma cooperativa, siglato tra la FEDERACCT, l'AssoPmi per il lavoro assistiti da CONFIMPRESEITALIA e la FESICA - CONFISAL, la CONFISAL - FISALS**

Per consentire il corretto svolgimento delle trattative, durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente contratto collettivo di lavoro, le Parti non possono assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni di rottura. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a sei mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "*indennità di vacanza contrattuale*". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare. Dalla data di decorrenza di rinnovo del CCNL, l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente CCNL verranno trattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

### **Trattamento economico Tabelle retributive**

<b>Livelli</b>	<b>Retribuzione €</b>
Quadri	1.665,00
I	1.565,00
II	1.450,00
III	1.305,00
IV	1.270,00
V	1.245,00
VI	1.220,00

### ***Aumenti periodici di anzianità***

Gli aumenti periodici biennali sono pari:

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

<b>Livelli</b>	<b>Valore €</b>
Quadri	33,22
I	31,22
II	28,46
III	25,94
IV	23,94
V	22,54
VI	20,00

e decorrono a partire dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si è compiuto il biennio. Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 scatti biennali di anzianità.

### ***Quattordicesima o Premio di risultato***

L'Azienda in accordo con le OO.SS. potrà avviare una contrattazione territoriale o aziendale per concordare un meccanismo di valutazione del premio produttività come previsto dalla contrattazione di secondo Livello. Tale premio farà riferimento alla presenza, all'incremento del fatturato ed a particolari elementi di organizzazione, trasformando così delle voci salariali fisse in una dinamica premiale della produttività e della qualità. Tale premio è sostitutivo alla quattordicesima mensilità. La quattordicesima mensilità nel caso in cui non sia sostituita da premio di produttività con accordo territoriale o aziendale potrà essere corrisposta a rate mensili.

### ***Indennità***

- Indennità di trasferta: al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell' Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con accordo individuali da concordarsi in via preventiva e comunque in conformità con i limiti di Legge.
- Indennità d'incarico: ai lavoratori destinatari di un incarico specifico individuato dall'Azienda potrà essere corrisposta un'indennità lorda mensile della durata massima di 12 mensilità, di importo minimo pari a euro 80,00. L'indennità è legata alla durata dell'incarico e può essere revocata anche anticipatamente rispetto alla scadenza dell'incarico.
- Superminimo assorbibile: ai lavoratori che nello svolgimento dei propri compiti abbiano dimostrato di possedere doti di esperienza, di autonomia, di responsabilità, capacità di coordinamento e innovative, l'Azienda potrà riconoscere un aumento professionale, riassorbibile, di importo minimo lordo mensile per tredici mensilità.
- Rimborso spese: Per necessità di carattere transitorio e di breve durata, il dipendente potrà essere inviato in servizio in luoghi diversi dalle normali località di lavoro e avrà diritto al trattamento economico contrattualmente previsto per le ore di servizio effettivamente prestate e al rimborso delle spese di viaggio per il maggior percorso, con i mezzi autorizzati, rispetto alla distanza abitualmente percorsa dal lavoratore medesimo per recarsi dalla sede della società alla abituale località di lavoro.

Ulteriori trattamenti favorevoli, anche economici, dovranno essere concordati tra le parti in sede di contrattazione aziendale. Per il corretto conferimento dei rimborsi spese si rimanda alla normativa vigente.

- Assistenza legale: Le Aziende assicureranno e sosterranno le spese relative all'assistenza legale che dovesse risultare necessaria al lavoratore per circostanze intervenute nel corso del servizio.
- Trasferta: Al lavoratore inviato in trasferta per motivi di servizio, l'Azienda corrisponderà un rimborso per le spese relative al viaggio, al vitto ed all'alloggio. Tali importi sono determinati nella contrattazione di secondo livello tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, tenendo presente, nell'utilizzazione dei normali mezzi di trasporto, le tabelle dei rimborsi chilometrici ACI (nel caso di cooperative dai Regolamento interno) e, nella fruizione di alberghi e pensioni, le tabelle relative a quelli di categoria non inferiore a "2 stelle".

\*\*\*

### **3) È stata recepita dal CCNL per i dipendenti del terziario CONFSAI/CONFIMPRESEITALIA, la nuova normativa sul mercato del lavoro *Smart Working o Lavoro Agile***

Lo Smart Working, prima indicato come Telelavoro apre nuovi orizzonti modalità flessibili di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare dei tempi di vita e di lavoro, il lavoro agile è quel lavoro che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, seguendo però orari previsti dal contratto di riferimento e prevede l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali. Il lavoratore ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda. Inoltre gli incentivi di carattere fiscale e contributivo (ad esempio i premi) riconosciuti in caso di incremento di produttività ed efficienza del lavoro sono applicabili anche ai lavoratori "agili". Il datore di lavoro deve garantire salute e sicurezza a chi svolge questo tipo di prestazione. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed è tutelato contro gli infortuni sul lavoro che possono avvenire durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa ai di fuori dei locali aziendali.

#### ***Contratto di lavoro a tempo parziale***

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'art 4 e 5 del D.Lgs. 81/2015. Possono essere previste clausole flessibili o elastiche da concordarsi in sede di contrattazione di II Livello. La collocazione temporale della prestazione stessa potrà essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. A compensazione del disagio verrà corrisposta un' "indennità tempi di lavoro" pari allo 0,5% della paga base. In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive ed organizzative è consentita, con la conferma scritta del lavoratore eventualmente già indicata nella lettera di assunzione, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento dei 50% del normale orario di lavoro.

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10% della paga base.

### **Lavoro a tempo determinato**

Con il presente articolato le Parti firmatarie recepiscono le novità introdotte in materia dall'articolo 19 e successivi del D.Lgs. n. 81/2015 . Pertanto è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi comprensiva delle 5 eventuali proroghe. Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 20% sulla media annuale. Per le Aziende che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Tuttavia il limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione in ogni caso vanno riconsiderati nei diversi limiti che possono essere previsti dal presente CCNL. La contrattazione di II Livello può prevedere una rimodulazione di tali limiti. L'assunzione a termine non è ammessa:

- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso le unità produttive che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti l'assunzione, salvo alcuni casi particolari indicati dalla legge;
- presso le unità produttive in cui sono operanti sospensioni o riduzioni dell'orario in regime di Cassa Integrazione Guadagni;
- per i datori non in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro.

### **Apprendistato**

La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

<b>Inquadramento finale</b>	<b>Durata (mesi)</b>
2	36
3	36
4	36
5	24

In rapporto alle specifiche realtà territoriali ed in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.

Proporzione numerica: le parti convengono che il numero di apprendisti che il datore di lavoro ha facoltà di occupare nella propria azienda non può superare il 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio presso l'azienda stessa. Nel caso in cui il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o qualora ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Retribuzione: il trattamento economico dell'apprendista è così determinato:

- nei primi 12 mesi: 60% della retribuzione base
- dal 13° mese al 24 mese: 70% della retribuzione base
- dal 25° mese: 90% della retribuzione base



La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare per effetto delle minori trattenute contributive la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Modalità di formazione: l'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

#### **Lavoro a chiamata o intermittente**

La contrattazione aziendale e/o territoriale di II Livello potrà determinare le attività discontinue ed intermittenti che in via esemplificativa ma non esaustiva sono:

- merchandiser, promoter,
- attività di carico e scarico merci in magazzino,
- attività di portierato,
- attività di controllo flussi di ingresso ed uscita,
- commessi, fattorini, camerieri,
- traduttori simultanei in occasione di trattative commerciali,
- attività di projet work.

Indennità di disponibilità: Nel contratto di lavoro intermittente può essere stabilita la misura dell' indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'Azienda in attesa di utilizzazione. Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

\*\*\*

#### **4) INPS – Messaggio del 6 ottobre 2017, n. 3842: “canalizzazione” in UNIEMENS delle denunce dei lavoratori agricoli occupati**

Come noto con i Messaggi n. 3700 del 31 marzo 2014 e n. 5703 del 1° luglio 2014, l'INPS ha dato avvio ad un processo finalizzato alla realizzazione di un corretto allineamento dei dati, relativi alle caratteristiche aziendali, presenti nei suoi archivi. A questo scopo, a partire dalla denuncia presentata nel primo trimestre 2014, l'INPS, nell'ipotesi in cui i dati esposti nella denuncia DMAG e quelli presenti nell'archivio DA non fossero stati congruenti, ha inviato ai datori di lavoro interessati un invito a recarsi presso la sede dell'Istituto previdenziale territorialmente competente, al fine di verificare quali fossero le ragioni della mancata congruenza. Essendo, nel frattempo, entrata in vigore la Legge 29 ottobre 2016, n. 199, in materia di adattamento del sistema Uniemens, che ha previsto, all'articolo 8 comma 2 (*“Nelle more dell'attuazione del libro unico del lavoro, di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, l'adattamento del sistema UNIEMENS al settore agricolo, con effetto sulle retribuzioni dovute a partire dal mese di gennaio 2018, non comporta modifiche al vigente sistema di tutele assistenziali e previdenziali previste per i lavoratori agricoli, ivi compreso il sistema degli elenchi annuali e di variazione dei lavoratori agricoli, e contestualmente determina l'attivazione del servizio di tariffazione da parte dell'INPS ferme restando le scadenze di pagamento di cui all'articolo 6, comma 14, del decreto-legge 30 dicembre 1987, n. 536, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 febbraio 1988, n. 48. I dati contenuti nel libro unico del lavoro in modalità telematica, che sostituisce il sistema UNIEMENS quale unico documento per gli adempimenti in materia*

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

*previdenziale e contributiva, sono resi accessibili a tutte le amministrazioni interessate”), un significativo cambiamento nella trasmissione, da parte delle aziende, delle denunce dei lavoratori agricoli occupati, l’INPS, con il Messaggio n. 3842 del 6 ottobre 2017, ha comunicato che tale trasmissione, a partire dal prossimo mese di gennaio, avverrà con cadenza mensile e sarà canalizzata nel sistema Uniemens. L’Atto dell’INPS in oggetto si conclude ricordando che la compilazione della denuncia aziendale di cui al comma 2 dell’articolo 5 del Decreto Legislativo n. 375/93 deve avvenire secondo quanto previsto dalla Circolare n. 88/2007 e che la stessa fa fede “a tutti gli effetti”.*

\*\*\*

#### **5) CONFPROFESSIONI – Comunicato stampa 4 ottobre 2017: accordo sul fondo di solidarietà per gli studi professionali**

Attraverso il proprio comunicato stampa emanato il 4 ottobre u.s. CONFPROFESSIONI informa di aver sottoscritto con le organizzazioni sindacali FILCAMS, FISASCAT e UILTUCS un accordo sull’istituzione di un nuovo strumento per il sostegno al reddito dei lavoratori del settore studi professionali. Il Comunicato della Confederazione provvede a spiegare che il nuovo Fondo di solidarietà, così come viene previsto dal Decreto Legislativo n. 148/2015, ha lo scopo di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell’attività lavorativa. Nella sua fase di avvio, la misura coprirà gli studi professionali che occupano mediamente più di tre dipendenti.

\*\*\*

#### **6) INPS – Messaggio n. 3877 del 9 ottobre 2017: ulteriore proroga dei termini per il recupero degli arretrati relativi all’incentivo “Occupazione Sud”**

Come noto con la Circolare n. 41 del 1° marzo 2017 l’INPS ha provveduto a fornire le indicazioni per l’applicazione dell’incentivo all’assunzione di soggetti in stato di disoccupazione ai sensi dell’articolo 19, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2015 (“*Sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all’articolo 13, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l’impiego*”) effettuate in Regioni “*meno sviluppate*” o “*in transizione*”, previsto dal Decreto direttoriale del Ministero del Lavoro n. 367 del 16 novembre 2016: questo bonus, ai sensi del sopramenzionato articolo, spetta a “*soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all’art. 13 del medesimo Decreto, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l’impiego*”; la presenza di tali requisiti viene verificata e comunicata all’Istituto dall’Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro (ANPAL). A causa dei perduranti ritardi nelle procedure di aggiornamento degli archivi della suddetta Agenzia, concernenti lo stato di disoccupazione dei lavoratori, e del conseguente rallentamento nel riconoscimento dell’incentivo da parte dell’INPS, questo, attraverso il Messaggio n. 3877 del 9 ottobre 2017, rende noto che, allo scopo di agevolare i datori di lavoro nel recupero delle somme loro spettanti, sono stati ulteriormente prorogati i termini per il recupero degli importi relativi all’incentivo “*Occupazione SUD*”. Di conseguenza, a parziale modifica delle indicazioni operative già fornite dall’INPS nel paragrafo 11 della Circolare n. 41/2017, nel

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E’ vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente



Messaggio n. 2152/2017 e, da ultimo, nel Messaggio n. 3272/2017, viene reso noto che nell'elemento <ImportoArrIncentivo> potrà essere indicato l'importo del bonus relativo ai mesi di competenza da gennaio ad agosto 2017.

\*\*\*

### **7) Dal 12 del mese di ottobre vengono ridotte le sanzioni relative alle denunce d'infortunio ai fini assicurativi, statistici ed informativi da inviare all'INAIL**

Dal 12 ottobre si sono ridotti gli ammontari delle sanzioni relative alle denunce d'infortunio ai fini assicurativi, statistici ed informativi da inviare all'INAIL. A ricordarlo sono i Consulenti del Lavoro, sul proprio sito istituzionale, precisando che:

- per gli infortuni superiori ai tre giorni gli importi delle sanzioni in caso di comunicazione mancante, tardiva, inesatta o incompleta passano da un minimo di 1.096 euro ad un massimo di 4.932 euro, mentre fino all'11 ottobre 2017 si doveva pagare da un minimo di 1.290 euro ad un massimo di 7.745 euro;
- chi violasse l'obbligo di effettuare le comunicazioni dei dati e delle informazioni relativi ad infortuni superiori ad un giorno dovrà pagare una sanzione amministrativa pecuniaria che va da 548 euro fino a 1.972 euro.

I Consulenti del Lavoro specificano, infine, che il comma 6 dell'articolo 55 del Decreto Legislativo n. 81/2008 stabilisce che *"l'applicazione della sanzione di cui al comma 5, con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'articolo 53 del D.P.R. n. 1124/1965"*.

\*\*\*

### **8) INAIL – Istruzioni operative 5 ottobre 2017: sisma centro Italia, riapertura servizi online per l'autoliquidazione**

Facendo seguito alle Circolari n. 41/2016, n. 5/2017 e n. 24/2017 con cui l'INAIL ha provveduto a fornire le istruzioni riguardanti la sospensione dei termini relativi agli adempimenti ed ai versamenti dei premi concessa a seguito degli eventi sismici verificatisi nel corso del 2016 e 2017 nell'Italia centrale, l'Istituto, con le Istruzioni operative del 5 ottobre 2017, essendo giunto a termine il periodo di sospensione previsto dalla vigente normativa, ha comunicato la riapertura, nei territori di cui sopra, dei servizi online relativi all'autoliquidazione 2016/2017. Nel medesimo Atto, l'Istituto ha spiegato che il servizio per acquisire la comunicazione delle basi di calcolo per l'autoliquidazione è già disponibile sul proprio sito, nella sezione *"Fascicolo Aziende – Visualizza Comunicazioni"*.

\*\*\*

### **9) INPS – Messaggio del 10 ottobre 2017 n. 3898: precisazioni in merito alle modalità di compilazione del flusso UNIEMENS nelle aree dell'Italia centrale colpite dagli eventi sismici del 2016 e 2017**

Facendo riferimento ai territori che sono stati colpiti dagli eventi sismici verificatisi nelle Regioni del centro Italia Lazio, Marche, Umbria ed Abruzzo in data 24 agosto 2016, 26 e 30 ottobre 2016 e 18 gennaio 2017, l'articolo 48 del Decreto Legge n. 189/2016 ha disposto la sospensione dei termini relativi agli adempimenti ed ai versamenti dei contributi previdenziali ed assistenziali e dei premi per l'assicurazione obbligatoria dalla data del suddetto evento calamitoso fino al 30 settembre 2017. Con il Messaggio n. 3124/2017

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

L'INPS ha ora provveduto a fornire le istruzioni necessarie per la ripresa dei adempimenti contributivi in unica soluzione, entro la scadenza del 30 ottobre prossimo. Ciò premesso, lo stesso Istituto, con il Messaggio n. 3898 del 10 ottobre 2017, ha ribadito che i contributi previdenziali ed assistenziali che sono stati oggetto di sospensione sono quelli che hanno scadenza legale di adempimento e di versamento nell'arco temporale che decorre a partire dalla data dell'evento sismico al 30 settembre 2017, vale a dire sino al periodo di paga di agosto 2017 e fornisce, inoltre, le necessarie precisazioni in merito alla compilazione del flusso UNIEMENS per le aziende con dipendenti situate nelle zone del centro Italia colpite dai recenti eventi sismici, in seguito alla ripresa degli adempimenti e dei versamenti sospesi. Cessano quindi il proprio utilizzo a far data dal predetto periodo di paga di agosto 2017:

- la causale “N964” (finalizzata all'esposizione dell'importo dei contributi sospesi nella denuncia aziendale);
- il codice di autorizzazione “2J” (contrassegnante le aziende destinatarie della sospensione contributiva in trattazione).

\*\*\*

#### **10) Sottoscritta la convenzione tra INPS ed ENPAPI (Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza Infermieristica) in merito agli accertamenti medico-legali di invalidità e di inabilità**

Lo schema di Convenzione tra l'INAIL e l'Ente Nazionale di Previdenza e di Assistenza della Professione Infermieristica (Enpapi), in tema di accertamenti medico-legali di invalidità e di inabilità, è stato approvato, in data 10 ottobre 2017, dalla Determina Presidenziale n. 381, pubblicata dallo stesso Istituto sul proprio sito. Tale accordo è frutto della richiesta dell'ENPAPI di stipulare detta Convenzione con l'INAIL, al fine di poter disporre di uno strumento rapido ed efficace per l'accertamento medico-legale del requisito sanitario necessario per l'accesso alle prestazioni assistenziali e previdenziali riconosciute agli iscritti all'Ente, relativamente alle pensioni d'invalidità ed ai superstiti e allo svolgimento delle visite di appello. L'atto di Convenzione, allegato al presente articolo, presenta:

- il proprio oggetto;
- la figura del Medico Convalidatore Generale;
- le modalità di accertamento;
- il ricorso e la visita collegiale;
- lo scambio di informazioni;
- i compensi;
- i rapporti finanziari;
- la segretezza e riservatezza delle informazioni;
- le attività formative;
- le controversie;
- le spese;
- la durata della Convenzione.

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

## **11) Lavoro: le donne incinte sono assoggettabili a provvedimento espulsivo solo in casi eccezionali**

La Corte di Giustizia Europea è recentemente intervenuta in materia di procedimenti espulsivi a carico di lavoratrici in stato interessante dando ragione ad una cittadina in congedo per maternità coinvolta in una procedura di licenziamento collettivo. Nell'ambito dei licenziamenti collettivi (**vedi nota n. 1**), l'allontanamento dal posto di lavoro di una donna in stato di gravidanza può avvenire soltanto *"in casi eccezionali"* e nell'ipotesi in cui *"non esista alcuna possibilità plausibile di riassegnarle a un altro posto di lavoro adeguato"*. In questo senso si è espresso l'avvocato generale della Corte di Giustizia Ue, Eleanor Sharpston, chiamato a fornire, prima della decisione finale, le conclusioni relativamente alla causa C-103/16 che ha visto contrapposte una cittadina spagnola e il gruppo bancario datore di lavoro. La vicenda da cui ha tratto origine il procedimento portato davanti alla Corte di Giustizia EU ha avuto il proprio inizio con l'avvio della procedura collettiva di riduzione del personale implementata da parte di un gruppo bancario spagnolo che, tra i dipendenti licenziati, dopo avere raggiunto il relativo accordo con le organizzazioni sindacali, aveva inserito anche una donna che all'epoca stava fruendo del congedo obbligatorio per maternità. La dipendente aveva impugnato il recesso innanzi al tribunale del lavoro spagnolo e, giunti in appello, la Corte investita del procedimento aveva chiesto lumi alla Corte di giustizia europea sull'applicabilità del divieto di licenziamento delle lavoratrici gestanti nel caso di un procedimento di licenziamento collettivo.

### ***La posizione assunta dall'Avvocato presso la Corte Ue: le gestanti possono essere soggette a provvedimento espulsivo soltanto in casi eccezionali***

Nelle sue conclusioni, l'avvocato generale della Corte di Lussemburgo è partito innanzitutto dalla direttiva (92/85) che provvede alla tutela delle lavoratrici *"nel periodo compreso tra l'inizio della gravidanza e il termine del congedo di maternità"*, non consentendone il licenziamento salvo la ricorrenza di *"casi eccezionali"* che, comunque, non siano connessi allo stato di gravidanza. D'altronde, prende atto la Sharpston, nell'ambito delle procedure di licenziamenti collettivi possono sussistere situazioni che devono essere considerati effettivamente eccezionali: tuttavia, non ogni licenziamento collettivo, ai sensi della direttiva sulla maternità, si può considerare come un caso eccezionale tale da giustificare il provvedimento espulsivo. Di conseguenza, è compito del giudice nazionale verificare caso per caso quando il licenziamento collettivo sia tale da presentare i caratteri che giustificano la deroga al divieto di licenziamento delle lavoratrici in stato interessante. L'analisi in parola dovrà essere svolta tenendo conto anche del fatto che non deve esistere *"alcuna possibilità plausibile"* di riassegnare la lavoratrice ad un altro posto di lavoro adeguato alle sue capacità e qualifiche. Ciò significa, conclude l'avvocato Ue, che la lavoratrice può essere assegnata anche ad altra mansione, nel caso in cui il posto sia vacante o si possa renderlo tale (trasferendo magari un altro lavoratore e assegnando alla stessa il posto liberatosi). La decisione finale, ora, spetterà ai giudici del merito.

**Nota n. 1:** la normativa italiana di riferimento dei licenziamenti collettivi è contenuta nella Legge numero 223 del 1991. L'articolo 24, in particolare, individua i requisiti soggettivi di applicazione della disciplina, stabilendo che questa interessa i datori di lavoro che occupano più di quindici dipendenti. I presupposti oggettivi individuati dal medesimo articolo 24, invece, sono diversi. Innanzitutto deve verificarsi una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro. In secondo luogo l'intenzione del datore di lavoro deve essere quella di effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni

in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia. I licenziamenti, infine, devono essere comunque riconducibili, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, alla medesima azione di riduzione o di trasformazione. La sussistenza dei presupposti soggettivi ed oggettivi che sono stati sopra elencati concretizza il presupposto fondamentale per l'applicazione della peculiare disciplina dettata in materia di licenziamenti collettivi dalla Legge n. 223/1991. Se tali requisiti mancano, infatti, non è possibile parlare di licenziamenti collettivi ma si parlerà, semmai, di licenziamenti individuali plurimi e la disciplina applicabile sarà quella ordinaria del licenziamenti individuali.

\*\*\*

## **12) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 11 settembre 2017, n. 21063. In ordine al comportamento antisindacale dell'azienda**

Non può essere considerato un comportamento a carattere antisindacale quello tenuto da parte dell'azienda e dunque come essere ritenuto alla stregua di una "pressione" il paventato trasferimento di lavoratori, nell'ambito di un intervento di riorganizzazione. Con la sentenza n. 124/2012 la Corte di appello di Ancona ha respinto l'appello proposto avverso la pronuncia del Tribunale di Ascoli Piceno del 18.2.2011 con la quale era stato parzialmente confermato un decreto ai sensi dell'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori che aveva condannato la M.F.M. spa per comportamento antisindacale. La Corte distrettuale, premesso che la vicenda dedotta in causa si riferiva ad un conflitto insorto tra la società ed i sindacati per l'intenzione di parte datoriale di ridurre l'impegno lavorativo (e la retribuzione) dei dipendenti e per la resistenza opposta dai sindacati, precisava che non era possibile dubitare che il trasferimento in località distante e scomoda, per tre lavoratrici modestamente retribuite, equivaleva ad un sostanziale licenziamento e che tale misura costituiva una pressione con intento antagonista, esulante dalla corretta dialettica e valutabile come comportamento antisindacale, con danno non soltanto per le dipendenti ma anche, come detto, per il sindacato per i modi e l'occasione dell'adottato provvedimento e per il suo carattere strumentale. Avverso questa decisione ha proposto ricorso per cassazione la M.F.M. spa affidato ad un solo motivo. Con l'unico articolato motivo di ricorso la società lamenta la violazione di legge, in relazione all'articolo 360 primo comma n. 3 e n. 5 del Codice di Procedura civile, per errata e falsa applicazione dell'articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori (anche con riguardo all'articolo 2103 del Codice civile) e comunque per omessa, insufficiente e contraddittoria motivazione circa più punti decisivi della controversia: in particolare deduce che la Corte distrettuale ha errato: a) nel ritenere tutelabili con la procedura di cui all'articolo dello 28 Statuto dei lavoratori la lesione dei diritti individuali dei lavoratori; b) nel considerare che i trasferimenti adottati fossero illegittimi; c) nell'aver omesso di dare conto da dove fosse ricavabile la volontà di danneggiare i lavoratori e le prerogative delle organizzazioni sindacali; d) nell'aver equiparato i trasferimenti adottati con i licenziamenti; e) nel non avere valutato e nel non essersi pronunciata sulle circostanze che i trasferimenti in questione non costituissero violazione dell'accordo sindacale siglato nel dicembre del 2009 e ciò a prescindere dal fatto che la violazione di un accordo non costituisce di per sé un comportamento oggettivamente idoneo a screditare il sindacato o a limitare l'esercizio dei diritti sindacali. Il motivo viene ritenuto essere fondato. La motivazione omessa o insufficiente è configurabile qualora dal ragionamento del giudice di merito, come risultante dalla sentenza impugnata, emerga la totale obliterazione di elementi che potrebbero condurre ad una diversa decisione ovvero

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

quando sia evincibile l'obiettiva carenza, nel complesso della medesima sentenza, del procedimento logico che lo ha indotto, sulla base degli elementi acquisiti, al suo convincimento (in termini Suprema Corte di Cassazione, Sezioni Unite, sentenza n. 24148 del 25 ottobre 2013). Inoltre, deve rimarcarsi che, in tema di contenuto della sentenza, il vizio di motivazione previsto dall'articolo 132, secondo comma n. 4 del Codice di procedura civile e dall'articolo 111 Costituzione sussiste quando la pronuncia riveli una obiettiva carenza nell'indicazione del criterio logico che ha condotto il giudice alla formazione del proprio convincimento, come accade quando il giudice non indichi affatto le ragioni del proprio convincimento, rinviando, genericamente e per relationem al quadro probatorio acquisito, senza alcuna esplicitazione al riguardo, né disamina logico-giuridica che lasci trasparire il percorso argomentativo seguito (Suprema Corte di Cassazione, sentenza n. 25866 del 21 dicembre 2000). Nella fattispecie in esame la Corte territoriale non si è attenuta ai principi sopra indicati perché, effettivamente, come indicato in parte del motivo, non ha valutato, in relazione ad una procedura ex art. 28 St. lav., la effettiva sussistenza dell'elemento oggettivo e di quello soggettivo tali da non fare coincidere la antisindacabilità con qualsiasi atteggiamento di mero antagonismo che è un dato fisiologico del confronto sindacale. Non è stato, infatti, spiegato perché i licenziamenti, che secondo l'assunto dei giudici di seconde cure rappresentavano l'elemento oggettivo della condotta antisindacale, non erano stati mai dichiarati illegittimi. Non è stata fornita idonea e congrua spiegazione delle ragioni per cui tali trasferimenti andassero valutati come pressione con intento antagonistico e in che termini la intera vicenda fosse stata realmente lesiva dell'esercizio dei diritti sindacali. Nulla è stato detto, infine, sulla asserita violazione dell'accordo sindacale del dicembre 2009. La mancanza di una analisi dei vari aspetti sopra indicati comporta la radicale inidoneità della pronuncia ad esprimere la ratio decidendi circa la sussistenza di un comportamento antisindacale, non potendo essere sufficiente un riferimento generico per relationem alla decisione di primo grado e alle prove poste a fondamento della stessa. La sentenza impugnata deve essere, pertanto, cassata e rinviata ad altro giudice (che si individua nella Corte di appello di Bologna) che procederà ad un nuovo esame e provvederà anche sulle spese del giudizio.

\*\*\*

**13) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 11 settembre 2017, n. 21061. Per l'accesso al credito privilegiato il lavoratore non può "rimediare" con la prova orale**

Per l'accesso al credito privilegiato il lavoratore non può "rimediare" con la prova orale alla carenza della documentazione, Ctu compresa, relativa al credito



#### **14) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 20406 del 2017. I collaboratori dell'impresa familiare soggetti alle tutele del D.Lgs. n. 81/2008**

La Corte di Cassazione con l'ordinanza che è stata depositata il 25 agosto 2017 intervenendo in tema di infortunio sul lavoro e sui limiti di applicazione del Decreto Legislativo n. 81/2008 ha statuito che il titolare dell'impresa familiare è obbligato ad adottare nei confronti dei collaboratori familiari le misure di sicurezza sul lavoro previste dal Decreto Legislativo n. 81/08. La vicenda ha riguardato la titolare dell'impresa familiare, il cui coniuge (collaboratore familiare) deceduto a seguito vdi caduta da un'altezza di circa sei metri mentre lo stesso si apprestava a sistemare alcune parti di un magazzino. A seguito dell'infortunio l'INAIL agì nei confronti della titolare dell'impresa familiare (nonché coniuge del collaboratore deceduto) a titolo di rivalsa ex articolo 10 e 11 del Testo Unico n. 1125/1965 relativamente all'esborso corrispondente all'importo della rendita. La titolare dell'impresa impugnava la richiesta dell'INAIL innanzi al Tribunale il quale condannava entrambe le parti. La ricorrente titolare avverso la decisione del primo giudice proponeva appello. La Corte di Appello confermava la sentenza impugnata, riformandola solo sulla compensazione tra le parti. Avverso la decisione dei giudici di appello la titolare dell'impresa familiare proponeva ricorso in cassazione fondato su quattro motivi. Gli Ermellini con la sentenza in commento hanno riconosciuto il diritto della titolare dell'impresa familiare e coniuge del collaboratore deceduto a seguito di infortunio alla costituzione della rendita, ma ne ha confermato la compensazione con quanto richiesto dall'INAIL a titolo di rivalsa. Per cui alla luce di tale sentenza l'INAIL può esercitare l'azione di rivalsa anche se non c'è alcun rapporto di subordinazione. I giudici di legittimità hanno evidenziato la situazione di fatto riconducibile all'impresa familiare. Precisando che la titolarità dei poteri di organizzazione e gestione rimangono in capo all'imprenditore, mentre il familiare si limita a prestare la sua opera in maniera continuativa nella stessa impresa (o nella famiglia). I partecipanti all'impresa familiare rientrano comunque fra i soggetti assicurabili INAIL a norma dell'articolo 4 del D.P.R. n. 1124/65 e in tal senso la Corte costituzionale, con sentenza 476/87, ne aveva dichiarato l'illegittimità nella parte in cui non prevedeva la loro inclusione. Ai sensi dell'articolo 4, n. 6 del DPR n. 1124/65 è previsto l'obbligo, in tema di infortuni, di tutela dei seguenti soggetti parenti de datore di lavoro:

- il coniuge,
- i figli, anche naturali o adottivi,
- gli altri parenti,
- gli affini,
- gli affiliati
- gli affidati del datore di lavoro

che prestano con o senza retribuzione alle di lui dipendenze opera manuale, e anche non manuale ove si tratti di sovrintendenti. La Corte Costituzionale ha stabilito l'obbligo di assicurare i predetti soggetti anche in mancanza dell'elemento della necessaria subordinazione per la tutela assicurativa dei collaboratori dell'impresa familiare. Per i giudici del palazzaccio della sentenza in commento alla titolarità dei poteri di organizzazione e gestione posti in capo all'imprenditore corrisponde simmetricamente il dovere di predisporre le necessarie misure di sicurezza a favore dei partecipanti che prestano l'attività soggetta a rischio assicurabile. Pertanto in base al contenuto delle motivazione della sentenza in commento il Dlgs 81/08 espressamente prevede l'accesso alle norme in materia di prevenzione dei collaboratori dell'impresa familiare prevedendo, all'articolo 3, comma 12, che nei confronti dei componenti dell'impresa familiare di cui



all'articolo 230- bis del Codice civile si applicano le disposizioni di cui all'articolo 21 dello stesso Dlgs 81, che rinvia al titolo III del decreto per l'utilizzo delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale. Nella fattispecie la Corte Suprema pur riconoscendo il diritto del titolare dell'impresa alla rendita quale coniuge superstite, altrettanto valido è stata riconosciuto il diritto di rivalsa dell'INAIL per non aver predisposto detto titolare le adeguate misure di sicurezza.

\*\*\*

### **15) Suprema Corte di Cassazione sentenza n. 39464 del 2017: omesso versamento delle ritenute previdenziali in base alla nuova normativa**

La Suprema Corte di Cassazione, Sezione penale, con la sentenza n. 39464 depositata il 28 agosto 2017 intervenendo in tema di reato per omissione delle ritenute previdenziali e assistenziali di cui all'art. 2, comma 1 bis, del D.l. n. 463/1983, conv. in legge n. 638/1983, come modificato dall'articolo 3, comma 6, del D.lgs. n. 8 del 2016, a decorrere dal 6 febbraio 2016.

Si ricorda che la norma che regola il reato, modificata dal D.Lgs. n. 8/2016, statuisce che *“L'omesso versamento delle ritenute di cui al comma 1, per un importo superiore a euro 10.000 annui, è punito con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032. Se l'importo omesso non è superiore a euro 10.000 annui, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto della violazione.”* La vicenda è stata posta all'esame della Corte Suprema dal ricorso presentato dalla Procura contro il proscioglimento di un datore di lavoro che, nei mesi di ottobre 2009 e novembre 2009, non aveva versato le ritenute in favore dei dipendenti. Gli Ermellini accolgono il ricorso della Procura ed affermano che *“è erronea la decisione con il quale il Gip, posto di fronte alla richiesta – all'epoca giustificata dalla allora vigente struttura a 'consumazione mensile' della fattispecie – di emissione di decreto penale di condanna per il reato di omesso versamento di contributi previdenziali con riferimento solo ad alcune mensilità dell'anno solare, ha ritenuto di prosciogliere l'imputato perché il totale dei versamenti relativi a tali mensilità non superava la soglia di euro 10.000”*. La nuova struttura del reato impone, *“qualora i singoli versamenti mensili – da soli o in sommatoria fra loro – non travalichino il limite normativo, di verificare se tale soglia sia stata successivamente superata nel corso dell'anno solare per effetto dell'aggiungersi di ulteriori omissioni mensili (con il limite finale del versamento relativo al mese di dicembre). Nella specifica scansione processuale in esame tale obbligo di verifica si traduce, in concreto, nel dovere del G.I.P. di rigettare ... la richiesta di emissione del decreto penale di condanna eventualmente formulata con riferimento a omissioni 'infra-annuali' non superanti la nuova soglia normativa, ordinando la restituzione degli atti al PM perché provveda all'ulteriore accertamento indicato”*. Per cui, per i giudici di legittimità, il Giudice di merito, nel caso di superamento della soglia, dovrà applicare la norma più favorevole al reo in particolare ai fini della prescrizione del reato calcolata per mese per mese, tenuto conto del periodo di sospensione di tre mesi di cui all'articolo 2, comma 1 quater, del Decreto Legge n. 463/1983. La sentenza in commento ripercorre il sentiero dell'interpretazione fornita dalla sentenza n. 37232/16 riaffermando che il nuovo reato è *“fattispecie caratterizzata dalla progressione criminosa nel cui ambito, una volta superato il limite di legge, le ulteriori omissioni nel corso del medesimo anno si*

*atteggiano a momenti esecutivi di un reato unitario a consumazione prolungata la cui definitiva cessazione viene a coincidere con la scadenza prevista dalla legge per il versamento dell'ultima mensilità, ovvero, come noto, con il termine del 16 del mese di gennaio dell'anno successivo". In base a tale interpretazione vi è un diverso momento consumativo tra la precedente figura di reato e la nuova; "mentre nel precedente assetto normativo il reato si consumava in corrispondenza di ogni omesso versamento mensile, nell'attuale e nuovo la consumazione appare coincidere, secondo una triplice diversa alternativa, o con il superamento, a partire dal mese di gennaio, dell'importo di euro 10.000 ove allo stesso non faccia più seguito alcuna ulteriore omissione, o con l'ulteriore o le ulteriori omissioni successive sempre riferite al medesimo anno ovvero, definitivamente e comunque, laddove anche il versamento del mese di dicembre sia omesso, con la data del 16 gennaio dell'anno successivo."*

Quanto al diritto intertemporale, secondo la Corte, laddove l'omissione annuale non abbia superato l'importo di 10.000 euro, si deve applicare, in quanto norma sicuramente più favorevole, la nuova previsione normativa, mentre, laddove l'importo sia stato superato, la previgente e la nuova norma devono "essere poste a confronto tra loro al fine di verificare quale delle due sia concretamente più favorevole con riferimento, in particolare, al momento consumativo, determinante al fine di individuare la decorrenza del termine di prescrizione tenuto conto peraltro, in entrambe le fattispecie, del periodo di sospensione di mesi tre di cui all'art. 2, comma 1 quater, del D.L. n. 463 del 1983" non inciso dalle modifiche del D.lgs. n. 8 del 2016 (Suprema Corte di Cassazione, Sezione III, n. 37232/16 già citata).

\*\*\*

**16) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - sentenza 18 settembre 2017, n. 21556: liquidazione della quota di pensione in capitale prevista dalla Legge n. 859 del 1965, articolo 34, Legge n. 244 del 2007, articolo 2, comma 503**

Ai fini della liquidazione della quota di pensione in capitale prevista dalla L. n. 859 del 1965, articolo 34, L. n. 244 del 2007, articolo 2, comma 503, recante sanatoria dell'autodeterminazione, ad opera dell'INPS e del Fondo volo, dei coefficienti di capitalizzazione della prevista quota di pensione spettante agli iscritti al Fondo, impone di utilizzare, per i trattamenti pensionistici con decorrenza dal 1.1.1980, non solo i coefficienti di capitalizzazione approvati dal Consiglio di amministrazione dell'INPS con Delib. 4 agosto 2005, n. 302, pur senza il parere del Comitato amministratore, ma anche quelli determinati in sede di elaborazione del bilancio tecnico del Fondo volo ed approvati dal Comitato di vigilanza del Fondo con Delib. 8 marzo 1988, in quanto comunque recepiti nella citata Delib. Consiglio di amministrazione dell'INPS, dovendo conseguentemente escludersi dal novero dei coefficienti di capitalizzazione in uso, richiamati dall'articolo 34 citato, tanto quelli previsti dal Decreto Ministeriale 19 febbraio 1981, per il calcolo della riserva matematica di cui alla Legge n. 1338 del 1962, articolo 13, comma 6, quanto quelli contemplati nelle tabelle allegate al Regio Decreto n. 1403 del 1922.

La modalità ordinaria di erogazione della pensione consiste nel pagamento di una somma capitale una tantum unitamente ad un minor rateo periodico di pensione in alternativa al pagamento dell'ordinario integrale rateo periodico di pensione ed è il pensionato, su base esclusivamente volontaria, che valuta la convenienza, o meno, di chiedere che una parte della pensione spettante gli sia versata in quota capitale.

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Avendo efficacia ricognitiva l'accertamento, da parte dell'INPS, del diritto dell'interessato, quest'ultimo, una volta reso edotto dell'avvenuto riconoscimento del proprio diritto ad un determinato trattamento pensionistico, ha una posizione soggettiva consolidata e non può rinunciare al trattamento devolutogli o mutarlo, a sua scelta, con altro più favorevole e con decorrenza diversa.

\*\*\*

### **17) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 37987 del 2017: mancato pagamento delle ritenute previdenziali operate sulle retribuzioni dei dipendenti reato a struttura unitaria**

La Corte di Cassazione, sezione penale, con la sentenza n. 37987, depositata il 31 luglio 2017 intervenendo in tema di omissione delle ritenute previdenziali ha statuito che reato, di cui all'articolo 2 comma 1 del D.L. n. 463/1983, di omesso pagamento delle ritenute previdenziali e assistenziali operate sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti anche a seguito della modifica apportata dal D.Lgs. n. 8 del 2016, costituisce ancora reato relativamente alle condotte di omesso versamento che superano, nell'arco temporale dell'anno, l'importo di € 10.000,00. Il reato in esame costituisce una fattispecie a progressione criminosa in cui, superato il limite di legge, le ulteriori omissioni commesse nell'arco di uno stesso anno costituiscono momenti esecutivi di un reato unitario a consumazione prolungata, la cui cessazione si determina con la scadenza, prevista dalla legge, per il versamento dell'ultima mensilità.

La vicenda un datore di lavoro il quale aveva omesso il versamento delle ritenute previdenziali operate sulle retribuzioni dei dipendenti che veniva denunciato per il reato di cui agli artt. 81 cpv cod. pen. e 2 dl 463/1983. Il Giudice dell'udienza preliminare aveva condannato, riconoscendolo responsabile del reato ascritto. Avverso la sentenza del GUP l'imputato proponeva ricorso alla Corte di Appello. I giudici di appello riformarono parzialmente la decisione impugnata assolvendolo per il reato contestato per le annualità 2009, 2010 e 2012 perché il fatto non è più previsto dalla legge come reato e procedeva alla rideterminazione della pena per la residua imputazione.

Il condannato, avverso la sentenza della Corte di Appello, proponeva ricorso in cassazione fondato su due motivi.

Gli Ermellini accolgono la sola doglianza relativa all'accertamento deve avvenire annualmente ed il reato si consuma alla scadenza per il versamento del primo termine utile dell'anno successivo.

I giudici di legittimità precisano *“che il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali e assistenziali, previsto dall'art. 2, comma 1-bis, D.L. n. 463 del 1983, (modificato dall'art. 3, comma sesto, del d. lgs. 15 gennaio 2016, n. 8, che ha introdotto la soglia di punibilità di euro 10.000 annui), si configura come una fattispecie connotata da una progressione criminosa nel cui ambito, superato il limite di legge, le ulteriori omissioni consumate nel corso del medesimo anno si atteggiano a momenti esecutivi di un reato unitario a consumazione prolungata, la cui definitiva cessazione coincide con la scadenza del termine previsto per il versamento dell'ultima mensilità, ovvero, con la data del 16 gennaio dell'anno successivo (Sez.3,n. 37232 del 11/05/2016, Rv.268308). E' stato precisato che il reato in questione ha una struttura unitaria e la condotta può configurarsi anche attraverso una pluralità di omissioni, compiute nel periodo annuale di riferimento, che possono di per sé anche non costituire reato; ne consegue che la consumazione del delitto può essere istantanea o di durata e, in quest'ultimo caso, ad*

*effetto prolungato sino al termine dell'anno in contestazione (Sez.3, n.35589 del 11/05/2016,Rv.268115)”*

\*\*\*

**18) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 41591 del 2017: lavoratore minorile – Se il datore di lavoro è il genitore non trova applicazione le norme di tutela del lavoro minorile**

La Corte di Cassazione, Sezione penale, con la sentenza n. 41591, depositata il 13 settembre 2017 intervenendo in tema di tutela del lavoro minorile ha affermato che ai sensi dell'articolo 2 della Legge n. 977/1967, le norme relative alla tutela del lavoro minorile non si applicano agli adolescenti addetti a prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole o pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare. La vicenda ha riguardato la socia accomandataria di una sas titolare di un esercizio commerciale presso cui lavorava saltuariamente come cameriera la figlia di 16 anni senza che ella avesse frequentato il periodo minimo di istruzione obbligatoria. A seguito di controllo l'amministratrice veniva denunciata per violazione delle norme sulla tutela del lavoro minorile insieme ai genitori. Il Tribunale condannava i tre imputati per i reati loro ascritti in particolare il datore di lavoro per aver ammesso al lavoro il minore senza che questi avesse frequentato il periodo minimo di istruzione obbligatoria ed i genitori per averne consentito l'avvio al lavoro in tale condizione. Avverso la sentenza del Tribunale gli imputati proponevano ricorso alla Corte di Appello che con ordinanza trasmise gli atti in Cassazione in quanto la pronuncia di primo grado, avendo condannato gli imputati alla sola pena dell'ammenda, doveva ritenersi inappellabile, deve però essere convertita in ricorso per cassazione ai sensi dell'articolo 568, comma 5, del Codice di procedura penale. Gli Ermellini dopo aver ritenuto non fondati i primi due motivi, accolgono il terzo motivo secondo cui era ravvisabile un silenzio motivazionale sulla circostanza che la società che gestiva l'esercizio in cui era stato impiegato il minore fosse un'impresa a conduzione familiare, alla quale non era applicabile il divieto di ammissione al lavoro di soggetti minorenni – ha affermato che le norme della Legge n. 977 del 1967, comprese quelle penali contestate nel giudizio in questione, non si applicano con riferimento al caso degli adolescenti addetti a lavori occasionali o di breve durata concernenti, per quanto qui di interesse, le *“prestazioni di lavoro non nocivo, né pregiudizievole, né pericoloso, nelle imprese a conduzione familiare”*.

\*\*\*

**19) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro, sentenza 11 settembre 2017, n. 21058. In tema di evasione contributiva, sospensione della prescrizione ed operatività della norma sulla sospensione**

L'Inps non può ampliare a suo favore l'operatività della norma sulla sospensione del periodo di prescrizione estendendola anche ai casi di omissione contributiva verificata con un'ispezione.

**20) Suprema Corte di Cassazione - Sezioni Unite – Civili - Ordinanza 18 settembre 2017, n. 21541. Giurisdizione del Giudice Italiano in una controversia di lavoro di un dipendente della pontifica università lateranense**  
Né i patti lateranensi né il principio di non ingerenza di uno Stato Sovrano sono di ostacolo alla giurisdizione del giudice ordinario italiano in una controversia di lavoro di un dipendente della pontifica università lateranense.

\*\*\*

**21) Suprema Corte di Cassazione - Sezione sesta penale - Sentenza 27 settembre 2017, n. 44632. In tema di obbligo contributivo**

In tema di obbligo contributivo l'incapacità economica dell'obbligato, intesa come impossibilità di far fronte agli adempimenti fissati in sede civile, per assumere efficacia scriminante, deve essere assoluta e deve integrare una situazione di persistente, oggettiva ed incolpevole indisponibilità di introiti.

\*\*\*

**21) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 11 settembre 2017, n. 21055. La norma che prevede la possibilità di ridurre della metà il contributo soggettivo dovuto all'Enpacl**

Non è retroattiva la norma che prevede la possibilità di ridurre della metà il contributo soggettivo dovuto all'Enpacl dai consulenti del lavoro iscritti anche ad un altro ente di previdenza.

\*\*\*

**22) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Ordinanza 8 settembre 2017, n. 20986. Lavoratori socialmente utili impiegati presso un Ministero in mansioni differenti da quelle originariamente previste e analoghe a quelle svolte dai dipendenti contrattualizzati**

Ai lavoratori socialmente utili impiegati presso un Ministero in mansioni differenti da quelle originariamente previste e analoghe a quelle svolte dai dipendenti contrattualizzati, va riconosciuto lo stesso trattamento retributivo di questi ultimi.

\*\*\*

**23) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 17009 del 2017 - Criteri di valutazione per il lavoro subordinato**

La Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 17009 depositata il 10 luglio 2017 intervenendo in tema valutazione per il lavoro subordinato riaffermando che i criteri di valutazione sono l'assoggettamento al datore di lavoro e l'autonomia della prestazione. In particolare, per la Corte Suprema, è irrilevante, ai fini della subordinazione, che il singolo lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta, di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché, con il preventivo consenso del datore di lavoro, di farsi sostituire da altri.

Pertanto, nella sentenza in commento i giudici hanno ritenuto che la subordinazione del lavoratore, il quale fornisca la la singola prestazione, non può essere valutata solamente



sulla base della rigidità dell'orario o con l'obbligo di fornire la prestazione in un determinato turno. Tali parametri infatti non attengono alla natura di subordinazione della prestazione. La vicenda ha riguardato una dipendente la quale si era rivolta al Tribunale, in veste di giudice del lavoro, per il riconoscimento e determinazione della differenza retributiva in relazione al rapporto di lavoro intercorso fra le parti, in quanto il rapporto instaurato tra la dipendente e la società datrice di lavoro era costituito da un contratto di lavoro autonomo. Il giudice adito riconosceva la natura del rapporto di lavoro come subordinato e non autonomo. Avverso la decisione del giudice di prime cure la società datrice di lavoro proponeva ricorso alla Corte di Appello. I giudici di appello confermarono la pronuncia del giudice di prima istanza. In particolare i giudici della Corte distrettuale sosteneva che gli elementi emersi all'esito della espletata attività istruttoria erano indicativi dell'inserimento nell'assetto organizzativo aziendale, della prestazione resa dalla lavoratrice, nella carenza di alcuna autonomia organizzativa in capo alla stessa, non rilevando in senso contrario la circostanza che l'attività fosse resa solo su richiesta della società e che la lavoratrice fosse libera di accettare o meno l'offerta, atteso che il singolo rapporto poteva instaurarsi anche giorno per giorno. La società impugnava da decisione della Corte di Appello e proponeva ricorso in cassazione fondato su un unico motivo. Gli Ermellini rigettano il ricorso della società. I giudici di legittimità confermano l'orientamento della Corte Suprema che *“è stato infatti affermato con riferimento specifico agli sportellisti presso un'agenzia ippica (vedi Cass. 5/5/2005 n. 9343) che è dato irrilevante, ai fini della subordinazione, che il singolo lavoratore sia libero di accettare o non accettare l'offerta, di presentarsi o non presentarsi al lavoro e senza necessità di giustificazione, nonché, con il preventivo consenso del datore di lavoro, di farsi sostituire da altri, atteso che il singolo rapporto può anche instaurarsi volta per volta, anche giorno per giorno, sulla base dell'accettazione della prestazione data dal lavoratore ed in funzione del suo effettivo svolgimento, e la preventiva sostituibilità incide sull'individuazione del lavoratore quale parte del singolo specifico contingente rapporto, restando la subordinazione riferita a colui che del rapporto è effettivamente soggetto, svolgendo la prestazione e percependo la retribuzione.”*

\*\*\*

#### **24) Suprema Corte di Cassazione - Ordinanza n. 20499 del 2017: non competente l'indennità di preavviso nell'ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile**

La Suprema Corte di Cassazione, con l'ordinanza n. 20499 depositata il 29 agosto 2017 è intervenuta in tema di indennità di preavviso nella ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato riaffermando che il collocamento a riposo per il raggiungimento del limite dell'età pensionabile non configurandosi alla stregua del licenziamento non è dovuta l'indennità di preavviso. La vicenda ha riguardato un dipendente di una società operante nel settore dei trasporti su rotaie. Il datore di lavoro aveva comunicato con raccomandata, al dipendente, prima del giorno di cessazione del rapporto di lavoro per aver raggiunto l'età pensionabile la decisione che il rapporto sarebbe cessato. Il dipendente si rivolgeva al Tribunale, in veste di giudice del lavoro, per determinare quanto spettante per indennità di mancato preavviso. Il Tribunale adito accoglie parzialmente la domanda del ricorrente riconoscendo il diritto all'indennità di mancato preavviso. Avverso la sentenza di primo grado la datrice di lavoro propone ricorso alla Corte di Appello. I giudici distrettuali confermano la decisione impugnata. La società datrice di lavoro propone, avverso la

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente



decisione di giudici di appello, ricorso in cassazione fondato su quattro motivi. Gli Ermellini accolgono il ricorso della società precisando che la comunicazione anticipata spedita al dipendente, dal datore di lavoro, della notizia che il rapporto di lavoro cessa per limiti di età, non può essere considerata come un licenziamento per cui non sorge il diritto all'indennità sostitutiva di preavviso. Il datore di lavoro o il dipendente intende recedere dal rapporto deve rispettare un periodo di preavviso come affermato dall'articolo 2118 cod. civile, rappresentato dal periodo di tempo che intercorre tra la comunicazione del recesso e il momento in cui lo stesso acquista effetto.

La Corte Suprema con la sentenza n. 1743 del 2017 ha chiarito che la finalità dell'indennità di preavviso è quella di impedire che il lavoratore si trovi improvvisamente e contro la sua volontà di fronte a un immotivato recesso dell'azienda e, per conseguenza, versi in una imprevista situazione di disagio economico; e, dall'alto, quella di consentire che il lavoratore stesso disponga di un tempo adeguato per fronteggiare la cessazione del rapporto di lavoro e di organizzare la propria esistenza nell'imminenza di essa, anche mediante ricerca di un nuovo posto di lavoro.

I giudici di legittimità hanno, a più riprese, puntualizzato che la comunicazione del datore di lavoro e previsto dal contratto collettivo di categoria non costituisce una ipotesi di vero e proprio "recesso" del datore di lavoro, ossia di licenziamento. Essa costituisce per il datore di lavoro l'esercizio di un diritto di avvalersi di un meccanismo risolutivo previsto dal Ccnl (vedasi Suprema Corte di Cassazione, sentenza n. 27425/2014; n. 4187/2013; n. 22427/2004; n. 137/2003) Per cui secondo il predetto orientamento non compete al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso che, invece, spetta in tutti i casi di licenziamento.

\*\*\*

## **25) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 21122 del 2017: escluso l'infortunio in itinere per il dipendente che abita vicino al luogo di lavoro ma prende l'auto**

La Corte di Cassazione, con l'Ordinanza n. 21122, depositata il 12 settembre 2017 interviene in tema di infortunio in itinere, inserendosi in una serie di orientamenti contrastanti, ha affermato che non è qualificabile come infortunio sul lavoro, quindi non può essere indennizzato da parte dell'INAIL, l'incidente avvenuto utilizzando l'auto per raggiungere il luogo di lavoro distante circa 500/700 metri, quando tale distanza avrebbe potuto essere percorsa a piedi più facilmente invece che in auto, stante la presenza di sensi unici e di traffico. Tale statuizione della Corte vale anche nel caso in cui il datore di lavoro abbia autorizzato il lavoratore all'uso del mezzo proprio ed al posteggio all'interno del parcheggio aziendale in caso di emergenze. La vicenda ha riguardato un medico che, per le emergenze si reca all'ospedale in macchina pur abitando a poche centinaia di metri dallo stesso ospedale, durante il tragitto in macchina dalla propria abitazione al luogo di lavoro, aveva subito un infortunio. A seguito del sinistro subito l'INAIL non riconosce la sussistenza dei presupposti che caratterizzano l'infortunio sul lavoro per cui non riconosce al lavoratore alcun indennizzo. Il dipendente avverso la decisione dell'Ente propone ricorso al Tribunale per accertare che l'infortunio subito si configurava quale infortunio sul lavoro in itinere. Il giudice adito rigetta la richiesta. Il lavoratore propone ricorso alla Corte di Appello, i cui giudici confermano la sentenza impugnata. Per i giudici di appello, infatti, non era necessario l'uso dell'auto per recarsi al lavoro in quanto l'abitazione della stessa distava circa 500/700 metri.

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

Avverso la decisione dei giudici di appello il lavoratore proponeva ricorso in cassazione fondato su due motivi. Gli Ermellini confermano la sentenza impugnata chiarendo che, relativamente alla vicenda in esame, l'utilizzo dell'auto per raggiungere il luogo di lavoro non era necessario in quanto l'abitazione del medico distava circa 500/700 metri dall'Ospedale e, quindi, il tragitto sarebbe stato percorribile più facilmente a piedi invece che in auto. Inoltre, secondo la Corte, *“risultava priva di rilievo la circostanza che l'Azienda avesse autorizzato il medico all'uso del mezzo proprio e del posteggio all'interno dell'Ospedale, trattandosi di scelte del datore di lavoro che non potevano ricadere sull'INAIL”*. Risultava privo di rilevanza, per i giudici del palazzaccio, la circostanza che il dipendente avesse subito un precedente infortunio mentre si recava a piedi al lavoro a seguito del quale provava ancora dolori nel camminare, non rileva nel caso di specie in quanto la ricorrente non aveva allegato né in Tribunale, né nella memoria di costituzione che *“quel giorno fosse diverso dagli altri, ad esempio, .... per una sua condizione fisica che a dispetto della logica consigliasse l'uso dell'auto privata”*. In conclusione per la Corte Suprema nessun infortunio in itinere per la dottoressa che sceglie di prendere l'auto per un'urgenza in ospedale: il percorso a piedi sarebbe stato ben più rapido.

\*\*\*

## **26) Per i dipendenti che lavorano sugli aerei il giudice competente va individuato nel luogo ove adempie le sue obbligazioni – Corte di Giustizia UE sentenza n. C-168**

La Corte di Giustizia UE, con la sentenza n. C-168/16 del 14 settembre 2017 ha risolto la problematica sulla competenza, sul piano internazionale, del giudice competente a conoscere delle controversie per il trasporto aereo di passeggeri fornendo la nozione di “luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività”, ai sensi di tale disposizione, non è equiparabile a quella di *“base di servizio”*. La problematica dell'individuazione del giudice competente non ha una facile soluzione, in particolare per specifici settori, quale il trasporto aereo di passeggeri, i cui lavoratori sono chiamati ad adempiere agli obblighi lavorativi sul territorio di più Stati.

Il diritto dell'Unione fornisce un'adeguata tutela al lavoratore, limitando il rischio del c.d. *forum shopping* da parte del datore di lavoro, rendendo inopponibili quelle clausole del contratto di lavoro volte a designare come competente il giudice di un particolare Stato.

Con la sentenza in commento la Corte di Giustizia Ue, cause riunite C-168/16 e C-169/16, riguardanti alcuni lavoratori di diverse nazionalità che avevano prestato tra il 2008 e il 2011 la propria attività lavorativa in qualità di personale di cabina (hostess di volo o steward) di una nota compagnia aerea con sede legale in Irlanda, sulla base di un contratto di assunzione, ovvero di un distacco da una particolare società specializzata nel reclutamento e nella formazione del personale di volo di diritto irlandese. Nei contratti di lavoro a carattere subordinato veniva individuato quale *“base di servizio”* l'aeroporto di Charleroi in Belgio per cui veniva previsto che i lavoratori risiedessero ad un'ora di tragitto dalla base di assegnazione, consideravano applicabile al rapporto di lavoro la legislazione irlandese e individuavano i giudici irlandesi come competenti a conoscere delle eventuali controversie attinenti al rapporto di lavoro. Tali lavoratori prestavano quindi la propria attività in più Stati Ue, ovvero in Belgio, dove si trovava l'aeroporto di partenza, nello Stato membro dell'aeroporto d'arrivo nonché negli altri Stati membri eventualmente attraversati durante il volo. Per il datore di lavoro/distaccatario la legislazione applicabile e giurisdizione era quella irlandese, considerando che il lavoro si svolgeva su aerei

immatricolati in Irlanda, mentre per i lavoratori il diritto applicabile e la giurisdizione era quella belga. La Corte precisa che il disposto dell'articolo 19 del Regolamento CE n. 44/2001 che, a tutela dei lavoratori, prevede che *“il datore di lavoro domiciliato nel territorio di uno Stato membro può essere convenuto: 1) davanti ai giudici dello Stato membro in cui è domiciliato o 2) in un altro Stato membro: a) davanti al giudice del luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività o a quello dell'ultimo luogo in cui la svolgeva abitualmente, o b) qualora il lavoratore non svolga o non abbia svolto abitualmente la propria attività in un solo paese, davanti al giudice del luogo in cui è o era situata la sede d'attività presso la quale è stato assunto”* ritenendo nulla la clausola che attribuisce la competenza inserita nei contratti. Pertanto per la Corte il punto 2, lettera a) dell'articolo 19 va interpretato in senso ampio, come il luogo in cui o a partire dal quale, il lavoratore di fatto adempie la parte più importante delle sue obbligazioni nei confronti del datore di lavoro.

In tal modo è possibile garantire maggiormente il lavoratore riconoscendo la competenza del giudice del luogo in cui quest'ultimo adempie le sue obbligazioni, in quanto proprio in tale luogo lo stesso lavoratore può, con minor spesa, rivolgersi ai giudici o difendersi dinanzi ad essi.

Non può essere tenuta in considerazione la nazionalità dell'aereo. Di conseguenza nelle ipotesi in cui il giudice non sia in grado di individuare in modo certo detto luogo – come nella specie, risultando complicato riconoscere un'importanza preminente alle mansioni eseguite dai lavoratori all'aeroporto di partenza, a bordo dell'aereo o all'aeroporto di arrivo – occorre individuare il luogo a partire dal quale il lavoratore adempie principalmente alle proprie obbligazioni, che può essere determinato da una serie di indizi individuati dalla giurisprudenza della Corte (ad es. lo Stato di inizio e conclusione della giornata di lavoro, la base di stazionamento degli aeromobili su cui lavoravano, il luogo in cui sono contrattualmente tenuti a risiedere, ecc.).

La Corte di Giustizia UE afferma che la *“base di servizio”* non può essere equiparata al luogo in cui il lavoratore svolge abitualmente la propria attività, ma può rappresentare un elemento significativo nell'ambito di una valutazione più ampia della fattispecie. Non rileva, invece, la nazionalità di un aereo e il giudice nazionale non può tenerne conto nel determinare il luogo in cui il personale di cabina svolge abitualmente la propria attività.

\*\*\*

## **27) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 22339 del 2017: polizza professionale opera anche se non sono stati comunicati i nomi dei dipendenti**

La Corte di Cassazione con la sentenza n. 22339, depositata il 26 settembre 2017, intervenendo in tema di copertura assicurativa della responsabilità professionale ha statuito che la polizza assicurativa è operante anche nell'ipotesi in cui il professionista titolare dello Studio non abbia fornito il nome del dipendente o del collaboratore che ha commesso l'errore. Per cui la compagnia di assicurazione è obbligata a coprire i danni causati a terzi dal commercialista sia nell'ipotesi in cui siano stati causati direttamente dal professionista sia, ovviamente, nella circostanza quando essi siano imputabili al professionista indirettamente, per carenze organizzative o diligenza del suo studio. La vicenda ha riguardato un commercialista che a seguito della condanna in appello a risarcire il danno ad un proprio cliente per inadempimento degli obblighi di domiciliazione assunti, smarrendo o mancando di ricevere, come era suo compito, e di inoltrare alla società alcune raccomandate pervenute. Il professionista chiamava in causa la propria

[www.commercialistatelematico.com](http://www.commercialistatelematico.com)

E' vietata ogni riproduzione totale o parziale di qualsiasi tipologia di testo, immagine o altro.

Ogni riproduzione non espressamente autorizzata è violativa della Legge 633/1941 e pertanto perseguibile penalmente

compagnia assicuratrice per la responsabilità professionale. La compagnia di assicurazione ritiene che la polizza non sia operativa poiché il professionista aveva ommesso di comunicare chi fosse il responsabile della mancata presa in consegna delle raccomandate dirette alla società cliente, tesi accolta nei giudizi di merito. Infatti la domanda di manleva proposta dal professionista verso la propria compagnia di assicurazioni veniva rigettata, sul presupposto che il professionista non aveva comunicato chi fosse il responsabile della mancata presa in consegna delle raccomandate dirette alla società attrice, impedendo in questo modo alla compagnia di assicurazioni di potersi rivalere verso il responsabile ed impedendo l'operatività della polizza. Il professionista avverso la decisione dei giudici di merito propose ricorso in cassazione fondato su due motivi. Gli Ermellini accolgono il primo motivo di doglianza. I giudici di legittimità chiariscono che *“L'assicurazione per la responsabilità professionale è una forma di assicurazione per la responsabilità civile volta a tutelare il professionista-assicurato dal rischio connesso ai danni provocati a terzi nell'esercizio della sua attività professionale, trasferendo sull'assicuratore, previo il pagamento del premio assicurativo, il rischio connesso e l'obbligo di indennizzare i terzi danneggiati. Ciò che rileva, ai fini dell'operatività della polizza assicurativa, è se il comportamento posto in essere rientri nell'ambito dell'attività individuata dalla polizza come risarcibile, o se si collochi al di là. Essa presuppone che il danno sia stato causato dal professionista, direttamente attraverso l'attività professionale carente, o indirettamente per carenze organizzative o di diligenza del proprio studio del quale egli indirettamente risponde”*.

18 ottobre 2017  
Massimo Pipino