

CIRCOLA RE DEL LAVORO DEL 29 MARZO 2016

a cura di Massimo Pipino

- 1) **Decreto-Legge 23 dicembre 2013, n. 145, articolo 3: il credito d'imposta ricerca e sviluppo può essere riconosciuto anche per il personale non altamente qualificato**
- 2) **Denuncia certificati telematici di infortunio: novità per i datori di lavoro con decorrenza a partire dal 22 marzo 2016**
- 3) **Cig ordinaria: è in scadenza la regolarizzazione per le domande prive dell'elenco dei lavoratori. A partire dal 1° aprile le domande senza allegato csv non saranno più accettate**
- 4) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Durc on line: chiarimenti sul nuovo modello di dichiarazione per benefici contributivi**
- 5) **EBIFORM - Ente Bilaterale per la Formazione: istituita la causale per Il versamento dei contributi**
- 6) **In attesa del rinnovo del CCNL Trasporto, accordo per la forfettizzazione dei permessi nella Regione Veneto**
- 7) **INPS - circolare 16 marzo 2016, n. 49: definite le nuove misure delle sanzioni civili e dell'interesse di dilazione e differimento**
- 8) **INPS – Circolare n. 51 del 17 marzo 2016: definite le retribuzioni di riferimento per le prestazioni di malattia, maternità e tubercolosi**
- 9) **Aran: le ore di formazione devono essere considerate a tutti gli effetti come ore lavorative e pertanto retribuite**
- 10) **Entro il 31 marzo i pensionati che usufruiscono di determinate prestazioni devono presentare il modello RED all'INPS pena la sospensione dell'erogazione del trattamento pensionistico**
- 11) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: costo medio giornaliero del lavoro per il personale di imprese esercenti servizi postali in appalto**
- 12) **Circolare n. 3/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Collaborazioni coordinate e continuative**
- 13) **INAIL - Circolare n. 10 del 21 marzo 2016: l'invio del certificato medico per infortunio o malattia professionale non è più un obbligo del datore di lavoro**
- 14) **Previdai: modalità di compilazione della dichiarazione contributiva (Mod. 050) per il 1° trimestre 2016**
- 15) **INAIL: medico competente – comunicazione dei dati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria**
- 16) **INAIL – Circolare n. 9 del 17 marzo 2016: prestazioni sanitarie per il recupero dello stato psico-fisico degli infortunati e dei tecnopatici**
- 17) **Garante per la tutela dei dati personali: scheda informativa sulla figura del Responsabile della protezione dei dati personali**
- 18) **INPS: Circolare n. 52/2016 – riduzione contributiva nel settore dell'edilizia per l'anno 2015**
- 19) **D.Lgs. n. 8/2016: depenalizzata dal 6 febbraio u.s. la somministrazione illecita di manodopera**
- 20) **Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 5052/2016: la percezione del trattamento di**

quiescenza per anzianità è incompatibile con il proseguimento dell'attività lavorativa

21) Tribunale di Milano: il diritto alla fruizione del pasto aziendale non coincide con il diritto alla percezione del “ticket restaurant”

22) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 4710/2016: assegno di invalidità: per ottenerlo non è sufficiente l'accertamento di una generica riduzione della capacità lavorativa ma occorre accertare la riduzione della specifica capacità in occupazioni confacenti alle attitudini dell'assicurato

23) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 4695/2016: l'assenza del lavoratore alla visita fiscale non comporta il licenziamento se non si prova l'intenzionalità

1) Decreto-Legge 23 dicembre 2013, n. 145, articolo 3: il credito d'imposta ricerca e sviluppo può essere riconosciuto anche per il personale non altamente qualificato

Il credito d'imposta ricerca e sviluppo, di cui all'articolo 3 del Decreto-Legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito con modificazioni dalla Legge 21 febbraio 2014, n. 9, così come modificato dal comma 35 dell'articolo 1 della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, apre le porte alle attività svolte da tutto il personale delle imprese, indipendentemente dal titolo di studio. Questa è una tra le principali precisazioni fornite dalla Circolare del 16 marzo 2016 n. 5 dell'Agenzia delle Entrate - Direzione Centrale Normativa - “*Articolo 3 del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145, convertito con modificazioni dalla legge 21 febbraio 2014, n. 9, come modificato dal comma 35 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (Legge di Stabilità 2015) - Credito di imposta per attività di ricerca e sviluppo*”. Tutto il personale impiegato in attività di ricerca e sviluppo, a prescindere dal titolo di studio, può essere finanziato con il credito d'imposta per attività di ricerca e sviluppo. L'unica differenza è data dal fatto che le spese per il personale altamente qualificato sono finanziate con un bonus del 50%, mentre il restante personale con un bonus del 25%.

Altra importante precisazione è che i costi degli amministratori sono sempre finanziabili sia che abbiamo un contratto di lavoro dipendente sia che percepiscano i compensi per lo svolgimento dell'attività di ricerca e sviluppo.

Bonus del 25% in caso di personale non altamente qualificato

Al punto 2.2.4 della circolare “*spese per competenze tecniche e privative industriali*” viene specificato che nell'ambito della voce “*competenze tecniche*” rientrano i costi per il personale non altamente qualificato impiegato nelle attività di ricerca e sviluppo eleggibili. Per questa categoria di spesa però la normativa prevede un bonus del 25% invece che del 50% come è previsto per le spese del personale altamente qualificato. Questa precisazione apre le porte dell'agevolazione a molte imprese, soprattutto tante PMI che svolgono le attività di ricerca e sviluppo con personale con pluriennale esperienza, ma non laureato in ambito tecnico scientifico.

Bonus del 50% per il personale altamente qualificato

Nella categoria di spese per “*personale altamente qualificato*” impiegato nelle attività di ricerca e sviluppo ammissibili sono ricompresi sia i costi per il personale dipendente dell'impresa, con esclusione del personale con mansioni amministrative, contabili e commerciali, sia i costi per il personale in rapporto di collaborazione con la stessa, compresi gli esercenti arti e professioni, a condizione che svolga la propria attività presso le strutture dell'impresa beneficiaria. Se al contrario i consulenti svolgono la propria attività presso la propria sede rientrano nella voce di spesa della ricerca contrattuale.

Lavoratori dipendenti

Il primo requisito richiesto ai fini dell'ammissibilità di tale categoria di spese è la presenza di un rapporto di lavoro da cui deriva un reddito di lavoro dipendente, ai sensi dell'articolo 49 del TUIR,

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

o a questo assimilato, ai sensi del successivo articolo 50. In proposito, il decreto attuativo precisa che non sono agevolabili i costi per il personale altamente qualificato adibito a mansioni amministrative, contabili e commerciali.

Collaboratori

Per quanto riguarda il personale altamente qualificato *“in rapporto di collaborazione”*, il decreto attuativo richiede che il collaboratore *“svolga la propria attività presso le strutture della medesima impresa”*. Con riferimento a tale ultima previsione, si ritiene che l'estensione dell'agevolabilità al 50 per cento dei costi per il personale altamente qualificato ai costi derivanti dalle collaborazioni, comprese quelle con i soggetti esercenti arti e professioni, trovi fondamento nella volontà di estendere il beneficio *“rafforzato”* a tutte le forme di lavoro mediante le quali il personale qualificato può svolgere attività di ricerca alle dipendenze dell'impresa.

In tale ottica, è richiesto che il collaboratore presti la propria attività presso le strutture dell'impresa. Al contrario, i costi sostenuti per l'attività di ricerca svolta da professionisti in totale autonomia di mezzi e di organizzazione possono rientrare nella categoria di costi ammissibili c.d. ricerca *“extra-muros”*.

Costi degli amministratori

Con riferimento all'attività di ricerca svolta dall'amministratore della società beneficiaria, la circolare precisa che sono senz'altro ammessi i costi sostenuti in relazione ad un eventuale contratto di lavoro dipendente stipulato con l'amministratore che svolge attività di ricerca e sviluppo, laddove tale rapporto sia validamente costituibile ai sensi della vigente disciplina sul lavoro.

In base alle medesime considerazioni, la circolare aggiunge che sono agevolabili anche i compensi corrisposti all'amministratore, non dipendente dell'impresa, che svolge attività di ricerca e sviluppo. Naturalmente l'attività svolta deve essere adeguatamente comprovata e il compenso è agevolabile solo per la parte che remunera l'attività di ricerca effettivamente svolta dall'amministratore.

Ma attenzione non risultano, al contrario, agevolabili i compensi erogati all'amministratore semplicemente preposto alla gestione dell'attività di ricerca e sviluppo.

Attività di ricerca in ambiti diversi dalla laurea conseguita

Il personale altamente qualificato non deve obbligatoriamente essere in possesso di un titolo di studio in una materia attinente alle attività di ricerca e sviluppo in cui lo stesso è impiegato, né essere iscritto ad un albo professionale. Questa è la precisazione fornita nella circolare dell'Agenzia delle Entrate. È sufficiente che il dipendente o collaboratore dell'impresa:

- a) sia in possesso di un titolo di dottore di ricerca ovvero sia iscritto ad un ciclo di dottorato presso un'università italiana o estera;
- b) sia in possesso di una laurea magistrale, conseguita presso una università italiana o estera, in discipline di ambito tecnico o scientifico – secondo la classificazione UNESCO Isced riportate nell'Allegato 1 al decreto-legge n. 145 del 2013. In merito al requisito sub b), attesa la valenza internazionale della citata classificazione UNESCO Isced, si ritiene che il titolo possa essere conseguito ovunque.

Costi da prendere in considerazione

La circolare precisa che in caso di personale dipendente è necessario prendere in considerazione il costo effettivamente sostenuto dall'impresa, intendendo per tale l'importo costituito dalla retribuzione lorda prima delle imposte e dai contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali obbligatori per legge, in rapporto all'effettivo impiego dei lavoratori nelle attività di ricerca e sviluppo.

Per quanto riguarda invece i costi relativi al personale in rapporto di collaborazione, si precisa che i compensi corrisposti vanno assunti al netto dell'IVA e al lordo dei contributi previdenziali aggiuntivi professionali riaddebitati in fattura nonché delle ritenute di acconto.

2) Denuncia certificati telematici di infortunio: novità per i datori di lavoro con decorrenza a partire dal 22 marzo 2016

Negli ultimi tempi il D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124 (T.U. INAIL) è stato oggetto di numerosi ed importanti modifiche che hanno interessato molti aspetti della gestione dell'assicurazione INAIL, introducendo la semplificazione di molti adempimenti. Gli interventi più rilevanti sono stati operati tramite il Decreto Legislativo n. 151/2015, attuativo del Jobs Act, che ha trovato applicazione nell'abolizione del registro infortuni e nell'obbligo, da parte dell'INAIL, di rendere disponibili sui servizi on line le basi di calcolo dell'autoliquidazione.

Vediamo quali sono le novità che avranno decorrenza dal 22 marzo 2016.

Denunce da inviare alla Pubblica sicurezza

L'intervento del Governo consiste nella attribuzione all'INAIL del compito di rendere disponibili, in cooperazione applicativa, le denunce di infortunio all'autorità di pubblica sicurezza.

Prima della modifica normativa, il datore di lavoro sottostava all'obbligo di invio della denuncia di infortunio sia all'INAIL che alla Pubblica sicurezza con il rischio ricevere due sanzioni amministrative, nella migliore delle ipotesi in misura minima di € 1.290 l'una, nel caso di ritardo o inadempienza.

Oltre alla devoluzione all'INAIL del compito di rendere disponibili, è stato previsto che l'obbligo di trasmissione della denuncia di infortunio alle autorità di PP.SS. dovrà riguardare solamente gli eventi mortali e quelli con prognosi superiore a 30gg (in precedenza il Datore di Lavoro doveva inviare le denunce relative a tutti gli eventi indennizzabili).

L'INAIL provvederà a rendere disponibili le denunce tramite la cooperazione applicativa ovvero secondo le modalità di "dialogo" fra PP.AA. previsto dal codice dell'Amministrazione Digitale.

Nessuna modifica ha interessato l'obbligo di invio del telegramma, o della PEC, in presenza di un evento mortale o che si possa avere questo esito.

Certificati medici telematici anche per gli infortuni

A partire dal 22 marzo 2016 i medici, anche quelli che operano all'interno delle strutture sanitarie, dovranno inviare telematicamente i certificati medici di infortunio.

L'introduzione dell'obbligo del certificato elettronico comporta che il lavoratore debba comunicare al datore di lavoro solamente i riferimenti della certificazione già trasmessa direttamente all'INAIL dal medico che ne abbia curato la redazione.

Per il datore di lavoro la modifica normativa comporta una maggiore attenzione ai tempi di invio della denuncia di infortunio poiché non deve attendere il certificato cartaceo, ma sono sufficienti i riferimenti di questo.

È importante evidenziare che la Corte di Cassazione ha stabilito che il termine per la presentazione della denuncia di infortunio sia il possesso del certificato medico da parte del Datore di Lavoro. La modifica operata dal Decreto Legislativo 151/2015 comporta che il termine decorra dal momento in cui il Datore di Lavoro si in possesso dei soli riferimenti della certificazione.

Competenza sulle indagini alla Direzione territoriale del lavoro

Alle condizioni previste dagli articoli da 55 a 58, in presenza di infortunio mortale o con prognosi superiore a 30gg, il potere di indagine è devoluto al servizio ispettivo delle D.T.L. che sostituiscono gli organi di polizia. Le indagini possono essere chieste dall'INAIL, dai parenti dell'infortunato o dall'autorità giudiziaria. Restano immutati i tempi per l'espletamento delle indagini.

A differenza delle precedenti disposizioni normative, il Decreto Legislativo 151/2015 non prevede l'emanazione di regolamenti attuativi con la conseguenza che a partire dal 22 marzo le modifiche introdotte saranno operative.

3) Cig ordinaria: è in scadenza la regolarizzazione per le domande prive dell'elenco dei lavoratori. A partire dal 1° aprile le domande senza allegato csv non saranno più accettate

L'INPS ha prorogato al 31 marzo 2016 la possibilità per i datori di lavoro di inviare le domande di cassa integrazione guadagni ordinaria - CIGO senza il file, in formato CSV, contenente i dati anagrafici dei lavoratori interessati e il numero medio dei dipendenti occupati nel trimestre precedente. A partire dal 1° aprile 2016, le domande prive dell'allegato CSV o recanti allegato CSV non conforme non saranno più accettate dal sistema informatico dell'INPS.

Inoltre il 21 marzo u.s. è scaduto il termine per la ripresentazione, da parte delle aziende, delle domande non accettate dal sistema informatico dell'INPS, per mancato superamento dei controlli, nei giorni dal 26 febbraio 2016 e fino al 3 marzo.

In base alla nuova normativa prevista dal D. Lgs. 148 del 2015, attuativo del Jobs Act, in allegato alla domanda di cassa integrazione deve essere fornito l'elenco dei nominativi dei lavoratori interessati alla sospensione/riduzione di orario e il numero dei lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente distinti per orario contrattuale. L'INPS ha previsto che questi dati vengano forniti con un file in formato CSV da allegare alla domanda. In ogni caso, per agevolare la presentazione della domanda e rispettare il nuovo termine di invio della stessa (la domanda deve essere inviata entro 15 giorni dall'inizio della sospensione o della riduzione), l'INPS ha previsto che l'elenco degli addetti alla unità produttiva potrà essere fornito anche in una fase successiva all'invio della domanda.

Concetto di unità produttiva

L'INPS è recentemente intervenuta nuovamente sul concetto di unità produttiva, con il quale ci si riferisce alla sede legale, gli stabilimenti, le filiali e i laboratori distaccati dalla sede, dotati di autonoma organizzazione: presupposto di base è lo svolgimento di un'attività idonea a realizzare l'intero ciclo produttivo o una sua fase completa, unitamente alla presenza di lavoratori in forza in via continuativa. L'unità produttiva dunque deve essere funzionalmente autonoma ovvero caratterizzata da una sostanziale indipendenza tecnica. A parere dell'Istituto non possono essere ricompresi in tale definizione i cantieri temporanei di lavoro, quali, ad esempio, quelli per l'esecuzione di lavori edili di breve durata e/o per l'installazione di impianti. I dati inerenti l'unità produttiva devono essere comunicati attraverso le apposite procedure telematiche disponibili sul sito internet dell'Istituto, accedendo alla funzione "*Comunicazione unità operativa/Accentramento contributivo*" dei "*Servizi per aziende e consulenti*". Una volta effettuata la comunicazione, l'applicazione web assegna un numero progressivo che identifica l'unità operativa e deve essere obbligatoriamente riportato per ciascun lavoratore occupato nella predetta unità all'interno del relativo flusso UniEmens valorizzando l'elemento "*UnitaOperativa*" della sezione "*DatiIndividuali*". In caso di unica unità produttiva, coincidente con la sede legale, il valore da riportare nell'apposito campo sarà uguale a "0" (zero).

Proroga dei termini

Il messaggio INPS n.1007 del 3 marzo 2016 ha prorogato i termini per la presentazione delle domande di integrazione salariale ordinaria, prevedendo:

- una proroga della fase transitoria fino al 31 marzo 2016 per l'invio delle domande di CIGO senza il prescritto allegato, che potrà essere trasmesso successivamente, pena l'improcedibilità dell'istanza. A partire dall'1 aprile 2016, le domande prive dell'allegato CSV o recanti allegato CSV non conforme non saranno più accettate dal sistema informatico dell'INPS;
- la ripresentazione, da parte delle aziende, delle domande non accettate dal sistema informatico dell'INPS per mancato superamento dei controlli entro oggi, 21 marzo 2016;
- l'integrazione delle domande di CIGO pervenute senza l'allegato relativo ai lavoratori dell'unità produttiva entro la data improrogabile del 30 aprile 2016, termine per la trasmissione dell'UNIEMENS di marzo. Le domande che resteranno prive del predetto file CSV alla data del

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

30.4.2016 verranno respinte per carenza di documentazione.

In caso di domande già pervenute prima del 26 febbraio 2016 con elenco lavoratori allegato ma non conforme a quanto prescritto dall'INPS, quest'ultimo provvederà, entro il 30 aprile 2016, ad inviare un avviso all'azienda richiedendo, entro il termine perentorio di 15 giorni, la ripresentazione del file CSV secondo gli standard richiesti. Al fine di permettere alle aziende di poter presentare le domande senza soluzione di continuità, l'Istituto ha consentito, in via transitoria, l'invio dell'allegato in oggetto – rispettando le modalità di compilazione di cui allo schema dati pubblicato nell'apposita sezione del sito internet INPS – anche successivamente alla relativa domanda.

Dopo il 31 marzo 2016, le domande prive dell'allegato CSV o recanti allegato CSV non conforme non saranno più accettate dal sistema informatico dell'INPS.

4) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Durc on line: chiarimenti sul nuovo modello di dichiarazione per benefici contributivi

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha aggiornato il modello con cui i datori di lavoro devono dichiarare l'assenza di cause ostative al rilascio del DURC. In caso di prima dichiarazione presentata in data successiva al 1° luglio 2015, i datori di lavoro sono obbligati ad effettuare una nuova presentazione utilizzando il modello aggiornato.

La Direzione generale per l'attività ispettiva, nella nota del 15 marzo 2016 n. 5081, indirizzata alle Direzioni territoriali ed interregionali del lavoro, ha comunicato l'adozione di una nuova versione del modello attraverso il quale i datori di lavoro sono chiamati a dichiarare la non commissione di illeciti ostativi al rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva.

Le modifiche apportate derivano dal decreto interministeriale in materia di DURC del 30 gennaio 2015, istitutivo del cosiddetto DURC on line, che ha sostanzialmente dematerializzato il Documento di regolarità e reso strutturale l'estensione del periodo di validità a 120 giorni.

In linea generale, va detto che le dichiarazioni già rilasciate in precedenza restano valide: non sarà dunque necessaria ripresentare il nuovo modello da parte dei datori di lavoro che hanno già adempiuto.

L'unica eccezione è per le aziende che hanno rilasciato la dichiarazione circa l'assenza di cause ostative al rilascio del DURC per la prima volta, in data successiva al 1° luglio 2015, data di entrata in vigore del decreto. In questo caso la nuova trasmissione sostituisce in automatico la precedente con l'attribuzione della data collegata all'invio precedente.

Il modello è fornito nel formato pdf compilabile e va prelevato dal sito istituzionale del Ministero, www.lavoro.gov.it, nella sezione "*Strumenti e servizi*" alla voce "*Modulistica*".

Una volta compilata, la dichiarazione va trasmessa a mezzo fax, raccomandata, posta elettronica o PEC alla DTL territorialmente competente.

Il modello mantiene la forma di dichiarazione sostitutiva di atto notorio e come tale va sottoscritta dal legale rappresentante dell'azienda per la quale si richiedono i benefici contributivi legati al DURC. Ad essa va obbligatoriamente allegata copia del documento di identità del dichiarante.

Unitamente ai dati anagrafici, vanno riportati i dati identificativi del datore di lavoro ai fini INPS (matricola), INAIL (codice ditta e controcodice) e Cassa edile (denominazione e n. di iscrizione).

L'autocertificazione riguarda l'assenza di procedimenti, amministrativi o giurisdizionali definitivi per gli illeciti penali o amministrativi, commessi in data successiva al 30 dicembre 2007, in materia di tutela delle condizioni di lavoro ovvero che sia trascorso il periodo richiesto dalla legge per ciascun illecito. Il dichiarante si impegna contestualmente a comunicare alla medesima DTL, entro 30 giorni dall'evento, qualsiasi variazione dovesse intervenire rispetto a quanto dichiarato.

L'INPS e gli altri istituti previdenziali ed assistenziali coinvolti nella procedura di verifica della

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

regolarità contributiva possono richiedere al Ministero del lavoro l'elenco delle aziende che hanno presentato l'autocertificazione.

5) EBIFORM - Ente Bilaterale per la Formazione: istituita la causale per Il versamento dei contributi

Con la convenzione del 24 febbraio 2016 sottoscritta tra l'INPS e l'Ente Bilaterale per la Formazione Professionalizzante in Artigianato, Agricoltura, Costruzioni, Industria, Servizi e delle Attività Socio Educative "EBIFORM" è stato affidato all'INPS il servizio di riscossione, tramite il modello F24, dei contributi per il finanziamento dell'Ente Bilaterale. A tal fine, per consentire il versamento dei contributi a favore dell'Ente Bilaterale per la Formazione Professionalizzante in Artigianato, Agricoltura, Costruzioni, Industria, Servizi e delle Attività Socio Educative "EBIFORM" mediante modello F24, si istituisce la seguente causale contributo:

- "EBIF" denominata "Ente Bilaterale per la Formazione Professionalizzante in Artigianato, Agricoltura, Costruzioni, Industria, Servizi e delle Attività socio Educative EBIFORM"

In sede di compilazione del modello di pagamento F24, la suddetta causale è esposta nella sezione "INPS", nel campo "*causale contributo*", in corrispondenza, esclusivamente, della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "*codice sede*", il codice della sede INPS competente;
- nel campo "*matricola INPS/codice INPS/filiale azienda*", la matricola INPS dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento", nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di riscossione del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna "*a mm/aaaa*" non deve essere valorizzata.

6) In attesa del rinnovo del CCNL Trasporto, accordo per la forfettizzazione dei permessi nella Regione Veneto

È stato firmato il giorno 10 marzo 2016 tra le Parti Datoriali e le OO.SS. del settore trasporto merci Artigianato, una accordo per la Regione Veneto che dispone in materia di anticipazione dei permessi retribuiti previsti nel CCNL scaduto il 31 dicembre 2015

Le Associazioni Artigiane del Veneto e le OO.SS. sindacali hanno inteso con il presente accordo regolamentare una disciplina importante, quella della gestione anticipata e della maturazione dei permessi retribuiti, prevista nel CCNL di settore, ma che nelle more della stipula di quest'ultimo oramai scaduto nel dicembre 2015, ha fatto sorgere esigenze concrete da risolvere per le aziende regionali operanti nel settore del trasporto merci e logistica. Premesso che in data 31 marzo 2014 è stato sottoscritto un verbale di accordo per applicare nel Veneto le previsioni del CCNL sulla forfettizzazione dei permessi retribuiti, anch'esso scaduto il 31 dicembre 2015, nelle more della stipula del CCNL, le parti firmatarie del nuovo accordo hanno voluto offrire le seguenti soluzioni:

- a) Le imprese potranno operare il pagamento anticipato forfettario, nel mese di febbraio, della quota del 75% dei permessi retribuiti (pari a 27 ore): tale applicazione esonera l'impresa dal riconoscimento di ulteriori ore di permesso per l'anno in corso e quindi non avverrà alcun accantonamento/riconoscimento relativamente al restante 25%. In caso di cessazione del rapporto di lavoro nell'arco dell'anno, l'azienda opererà il relativo conguaglio sulle spettanze dovute al lavoratore. Per quanto riguarda il 2016 il pagamento anticipato forfettario avverrà con il cedolino paga di marzo.
- b) Le imprese potranno, in alternativa, applicare integralmente la disciplina, in materia di

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

permessi retribuiti, prevista dal CCNL della "Logistica, Trasporto merci e Spedizioni" del 1° agosto 2013, vale a dire la normale maturazione annua di 4,5 giornate e con il pagamento della quota degli eventuali permessi non goduti entro il mese di maggio dell'anno successivo la maturazione. È consentito anche il pagamento rateale nel corso dell'anno, sulla base della maturazione in dodicesimi, dell'intera quota di permessi pari a 4,5 giornate. Per quanto riguarda il 2016, per i lavoratori in forza al 1° gennaio 2016, le imprese erogheranno 3/12 delle quote maturate con la retribuzione del mese di marzo 2016 e dal mese di aprile in poi si provvederà a liquidare mensilmente il rateo dei permessi maturati.

Le disposizioni rispettivamente previste al punto a) ed al punto b), sono alternative tra loro, e di anno in anno l'impresa può scegliere il percorso da adottare. Nel caso di difficoltà inerenti le modifiche dei software per la gestione operativa dei cedolini paga, l'applicazione del presente accordo può essere protratta ma si dovrà concludere entro e non oltre la retribuzione del mese di aprile 2016. Si aggiunge che la normativa prevista dall'accordo in esame, continuerà ad avere efficacia fino al rinnovo del CCNL Logistica 1° agosto 2013 o comunque fino al rinnovo del CCRL.

7) INPS - circolare 16 marzo 2016, n. 49: definite le nuove misure delle sanzioni civili e dell'interesse di dilazione e differimento

L'INPS, con la circolare 16 marzo 2016, n. 49, ha comunicato la variazione della misura dell'interesse di dilazione e di differimento e delle somme aggiuntive per omesso o ritardato versamento dei contributi previdenziali e assistenziali

Come noto, la Banca Centrale Europea con decisione di politica monetaria del 10 marzo 2016, ha ridotto di 5 punti base (0,05%) il tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema (ex TUR) che, pertanto, con decorrenza dal 16 marzo 2016 è pari allo 0,00%. Tale variazione incide sulla determinazione del tasso di dilazione e di differimento da applicare agli importi dovuti a titolo di contribuzione agli Enti gestori di forme di previdenza e assistenza obbligatorie nonché sulla misura delle sanzioni civili (articolo 116, comma 8, lettere a) e b) e comma 10, Legge 23 dicembre 2000, n. 388). L'interesse di dilazione per la regolarizzazione rateale dei debiti per contributi e sanzioni civili e l'interesse dovuto in caso di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi vanno perciò calcolati con il tasso del 6% annuo (tasso dello 0,00% maggiorato di 6 punti). Tale misura trova applicazione con riferimento alle rateazioni presentate a decorrere dal 16 marzo 2016. I piani di ammortamento già emessi e notificati in base al tasso precedentemente in vigore non subiscono modificazioni. Nei casi di autorizzazione al differimento del termine di versamento dei contributi, il nuovo tasso è applicato a partire dalla contribuzione relativa al mese di febbraio 2016. Per ciò che concerne le sanzioni civili, nel caso di mancato o ritardato pagamento di contributi o premi, con ricorrenza della fattispecie di "*omissione contributiva*", la sanzione civile è ora pari al 5,5% in ragione d'anno (tasso dello 0,00% maggiorato di 5,5 punti). Resta ferma, per l'ipotesi di evasione, la misura della sanzione civile, in ragione d'anno, pari al 30% nel limite del 60% dell'importo dei contributi o premi non corrisposti entro la scadenza di legge. Qualora, poi, l'impresa sia soggetta a procedure concorsuali, le sanzioni civili vengono applicate in misura ridotta; in particolare, nel caso di omissione contributiva, le sanzioni sono calcolate nella misura del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali dell'Eurosistema, mentre, nell'ipotesi di evasione, la misura delle stesse è pari al predetto tasso aumentato di due punti. Tuttavia, il limite massimo della riduzione delle sanzioni civili non può essere inferiore alla misura dell'interesse legale (per l'anno 2016 fissato allo 0,2%) e dunque si tiene conto di quest'ultimo in luogo del tasso di interesse sulle operazioni di rifinanziamento principali (ex TUR). In ogni caso, la riduzione delle sanzioni resta subordinata alla condizione

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

preliminare dell'avvenuto integrale pagamento dei contributi e delle spese.

8) INPS – Circolare n. 51 del 17 marzo 2016: definite le retribuzioni di riferimento per le prestazioni di malattia, maternità e tubercolosi

L'INPS, con la circolare 17 marzo 2016, n. 51, ha reso noti gli importi di salari medi e convenzionali e delle altre retribuzioni o importi su cui vengono calcolate le prestazioni economiche di malattia, di maternità e di tubercolosi, per particolari tipologie di lavoratori

Ai fini della liquidazione delle indennità di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, la cui misura deve essere calcolata con riferimento a periodi di paga compresi nell'anno 2016, l'Inps comunica gli importi giornalieri sulla cui base vanno determinate, per diverse categorie di lavoratori interessati, le prestazioni economiche in oggetto. Peraltro, relativamente all'indennità di tubercolosi, i criteri indicati valgono soltanto per i primi 180 giorni di assistenza per i soggetti che hanno diritto all'indennità di malattia; per le restanti categorie aventi diritto all'indennità di tubercolosi, ma non a quella di malattia, le prestazioni vanno invece erogate commisurandole alla misura fissa. Per i lavoratori agricoli a tempo determinato, la retribuzione di base per la liquidazione delle prestazioni di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, non può essere inferiore al minimale di legge che anche per il 2016 è pari a euro 42,41. Per i compartecipanti familiari e piccoli coloni, per le prestazioni di malattia e tbc sono applicabili i salari medi convenzionali (giornalieri) determinati con decreto ministeriale per ciascuna provincia, già validi per l'anno 2015, salvo conguaglio non appena disponibili le misure per l'anno 2016; con riferimento alle prestazioni di maternità/paternità, esse sono liquidate, in via temporanea, sulla base del reddito medio convenzionale giornaliero valido per l'anno 2015, per la determinazione della misura delle pensioni (pari ad euro 55,05). Le retribuzioni convenzionali da prendere a base per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2016 a favore dei lavoratori italiani operanti all'estero in Paesi extracomunitari, per le assicurazioni obbligatorie non contemplate da accordi in materia di sicurezza sociale, devono essere utilizzate anche per la liquidazione delle prestazioni economiche di malattia, maternità/paternità e tubercolosi, spettanti eventualmente ai citati soggetti. Dette retribuzioni sono state rideterminate per l'anno in corso con Decreto ministeriale 25 gennaio 2016. Ai fini del calcolo dell'indennità per congedo di maternità/paternità per i lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, devono essere utilizzate le seguenti retribuzioni convenzionali orarie:

- euro 6,97 per le retribuzioni orarie effettive fino a euro 7,88;
- euro 7,88 per le retribuzioni orarie effettive superiori a euro 7,88 e fino a euro 9,59;
- euro 9,59 per le retribuzioni orarie effettive superiori a euro 9,59;
- euro 5,07 per i rapporti di lavoro con orario superiore a 24 ore settimanali.

Con riguardo alle lavoratrici autonome, l'indennità di maternità, per i due mesi precedenti alla data del parto e per i tre mesi successivi alla stessa data, nonché l'indennità per congedo parentale e quella per l'interruzione della gravidanza devono essere calcolate utilizzando gli importi seguenti:

- per le coltivatrici dirette, colone, mezzadre, imprenditrici agricole professionali: euro 42,41 corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2015 per la qualifica di operaio dell'agricoltura, con riferimento alle nascite/ingressi in famiglia avvenuti nel 2016, anche quando il periodo indennizzabile abbia avuto inizio nel 2015;
- per le artigiane e commercianti: euro 47,68, corrispondenti al limite minimo di retribuzione giornaliera fissata per l'anno 2016 per la qualifica di impiegato dell'artigianato e del commercio, con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2016;
- per le pescatrici della piccola pesca marittima e delle acque interne: euro 26,49 corrispondente alla misura giornaliera del salario convenzionale fissata per l'anno 2016 per i

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

pescatori della piccola pesca marittima e delle acque interne associate in cooperativa (Legge 13 marzo 1958, n. 250), con riferimento agli eventi per i quali il periodo indennizzabile abbia inizio nel 2016.

9) Aran: le ore di formazione devono essere considerate a tutti gli effetti come ore lavorative e pertanto retribuite

Le ore dedicate alla formazione da parte dei dipendenti pubblici sono a tutti gli effetti orario lavorativo, quindi devono essere retribuite e l'eventuale superamento del normale orario giornaliero deve essere equiparato alle prestazioni di lavoro straordinario. A dirlo una risposta dell'ARAN relativamente ai contratti collettivi nazionali del pubblico impiego, nei quali viene previsto che almeno l'1% dell'orario debba essere destinato alla formazione, cui si aggiunge la possibilità di avere permessi. Secondo l'ARAN, *"le ore effettive di partecipazione alle attività formative devono essere considerate come servizio prestato a tutti gli effetti e, quindi, anche come orario di lavoro, ai fini del completamento del debito orario delle 36 ore settimanali"*. Dunque, il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro, pertanto, in modo inequivocabile le ore in cui si attua l'iniziativa formativa sono qualificate come *"lavorative"*, con la conseguenza che la parte dei corsi che eccede l'orario d'obbligo giornaliero deve essere considerata come lavoro straordinario. Nulla vieta, però, che il lavoratore possa chiedere, in luogo dell'erogazione dei compensi per il lavoro straordinario, un riposo compensativo corrispondente al numero delle ore lavorate, da fruire secondo le modalità previste dai CCNL. Ne discende che, le ore effettive di partecipazione alle attività formative devono essere considerate come servizio prestato a tutti gli effetti e, quindi, anche come orario di lavoro, ai fini del completamento del debito orario delle 36 ore settimanali. Ciò comporta anche la conseguenza ulteriore che, per la parte eccedente l'orario d'obbligo giornaliero, devono essere considerate lavoro straordinario, per cui, venendo in considerazione attività rese in orario di lavoro, di esse si terrà conto a tutti gli effetti stabiliti dalla legge (D.Lgs.n.66/2003), ivi compresi la durata massima della prestazione lavorativa e i riposi.

10) Entro il 31 marzo i pensionati che usufruiscono di determinate prestazioni devono presentare il modello RED all'INPS pena la sospensione dell'erogazione del trattamento pensionistico

I pensionati che si trovano ad usufruire di determinate prestazioni connesse al reddito da loro percepito sono tenuti a presentare annualmente all'INPS il modello cd. RED, ovverosia la dichiarazione che permette all'ente previdenziale di verificare la sussistenza del diritto a beneficiare effettivamente delle predette prestazioni in capo agli interessati. L'obbligatoria presentazione del Modello RED ricorre, ad esempio, nei casi in cui gli assistiti percepiscano le maggiorazioni sociali sulle pensioni o le integrazioni al minimo, la quattordicesima, le prestazioni per l'invalidità civile, la pensione sociale, l'assegno per il nucleo familiare, la pensione ai superstiti, i trattamenti di famiglia, gli aumenti per le prestazioni di invalidità civile, le prestazioni erogate ai minorati civili che non abbiano compiuto i 65 anni di età, eccetera.

Nella dichiarazione, che deve essere presentata entro la fine del mese di marzo, devono essere indicati i redditi che sono stati percepiti dall'assistito nel corso del 2014, comprese alcune voci non presenti nel Modello UNICO o nel Modello 730, come le prestazioni di natura assistenziale, i redditi da lavoro dipendente estero, il TFR o il TFS, gli arretrati, i buoni lavoro, gli interessi di conti

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

correnti e libretti nonché i proventi degli investimenti di natura finanziaria.

Il termine per la presentazione di tale dichiarazione reddituale, come accennato, per il 2016 è stato fissato al 31 marzo, senza che da parte dell'INPS sia prevista la spedizione all'assistito di alcun promemoria. Nel caso in cui tale termine non dovesse essere rispettato, l'istituto provvederà, ai sensi della Legge numero 122 del 2010, a sospendere l'erogazione del trattamento pensionistico a partire dal 2017. Tuttavia deve essere anche ricordato che le prestazioni che teoricamente necessitano della presentazione del modello RED, in concreto, non sempre la richiedono. Infatti, non sono tenuti alla presentazione del Modello RED, innanzitutto, coloro che non percepiscono altri redditi al di fuori di quelli che derivano dal trattamento pensionistico. La presentazione del Modello RED, poi, non interessa nemmeno coloro i quali devono presentare la dichiarazione dei redditi utilizzando il Modello 730 o il Modello Unico, a meno che il pensionato non possieda anche redditi da lavoro parasubordinato, redditi da lavoro autonomo anche occasionale o assimilati, pensioni o rendite estere o redditi che derivano da indennità di funzione o gettoni di presenza.

11) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: costo medio giornaliero del lavoro per il personale di imprese esercenti servizi postali in appalto

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha provveduto alla pubblicazione del Decreto Ministeriale 9 marzo 2016 contenente la determinazione del costo medio giornaliero del lavoro per il personale dipendente da imprese esercenti servizi postali conferiti in appalto a valere sui mesi di aprile 2016, novembre 2016, dicembre 2016.

12) Circolare n. 3/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Collaborazioni coordinate e continuative

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con l'allegata Circolare n. 3/2016, ha fornito prime indicazioni operative in merito alla disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, alla luce delle novità introdotte dal D.Lgs n. 81/2015 recante *“Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’articolo 1, comma 7 della Legge n. 183/2014”*. In particolare, è stato ribadito che, in virtù dell’abrogazione operata dall’articolo 52, commi 1 e 2 (*1. Le disposizioni di cui agli articoli da 61 a 69-bis del decreto legislativo n. 276 del 2003 sono abrogate e continuano ad applicarsi esclusivamente per la regolazione dei contratti già in atto alla data di entrata in vigore del presente decreto. 2. Resta salvo quanto disposto dall’articolo 409 del codice di procedura civile*) della suddetta disposizione normativa delle disposizioni relative ai contratti di collaborazione a progetto (articoli da 61 a 69-bis del D.Lgs. n. 276/2003), le stesse risultano applicabili esclusivamente con riferimento alla regolamentazione dei contratti stipulati prima del 25 giugno 2015 (data di entrata in vigore del decreto). Continuano, tuttavia, a trovare applicazione le disposizioni riferite ai *“rapporti di collaborazione che si concretano in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale”*, ai sensi dell’articolo 409 del Codice di procedura civile. Pertanto, dal 1° gennaio 2016, alle collaborazioni esclusivamente personali (svolte senza l’ausilio di altri soggetti) e continuative (che si ripetono in un determinato arco temporale), stipulate a decorrere da tale data, nonché a quelle stipulate dopo il 25 giugno 2015, sarà applicata la *“disciplina del rapporto del lavoro subordinato”* (ai sensi dell’articolo 2, comma 1 del D.Lgs n. 81/2015 - *“A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali,*

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

continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”), qualora siano organizzate dal committente con c.d. “etero-organizzazione” in ordine a orari e luoghi. Sul punto, il Dicastero ha precisato che, ai fini di quanto sopra, dovrà essere riscontrata la presenza contestuale delle suddette condizioni di etero-organizzazione. Con riferimento alla procedura di “stabilizzazione” (con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato) dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, e di titolari di partita IVA, è stato chiarito che i datori di lavoro possono beneficiare dell’estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali, ai sensi dell’articolo 54 del D.Lgs n. 81/2015 (“1. Al fine di promuovere la stabilizzazione dell’occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato nonché di garantire il corretto utilizzo dei contratti di lavoro autonomo, a decorrere dal 1° gennaio 2016, i datori di lavoro privati che procedano alla assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di soggetti già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto e di soggetti titolari di partita IVA con cui abbiano intrattenuto rapporti di lavoro autonomo, godono degli effetti di cui al comma 2 a condizione che: a) i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, con riferimento a tutte le possibili pretese riguardanti la qualificazione del pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in una delle sedi di cui all’articolo 2113, quarto comma, del codice civile, o avanti alle commissioni di certificazione; b) nei dodici mesi successivi alle assunzioni di cui al comma 2, i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro, salvo che per giusta causa ovvero per giustificato motivo soggettivo. 2. L’assunzione a tempo indeterminato alle condizioni di cui al comma 1, lettere a) e b), comporta l’estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all’erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione”), a decorrere dal 1° gennaio 2016, in presenza delle seguenti condizioni:

- i lavoratori sottoscrivano atti di conciliazione in una delle sedi protette, di cui all’articolo 2113 del Codice civile, o davanti alle commissioni di certificazione, in merito alle possibili pretese relative alla qualificazione del pregresso rapporto;
- il datore di lavoro non licenzi il lavoratore assunto nei 12 mesi successivi, salvo che per giustificato motivo oggettivo o giusta causa.

Tale procedura comporterà, dunque, l’estinzione di eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all’erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all’assunzione, salvo il caso in cui la stessa abbia luogo a procedura di stabilizzazione in corso. Ciò non precluderà, inoltre, la possibilità di poter godere dell’esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato previsto dalla Legge di Stabilità 2016, a condizione che sia rispettato quanto previsto dall’ordinamento per il godimento dei benefici normativi e contributivi e salvo che, come chiarito con Interpello n. 2/2016, la riquilificazione del rapporto non avvenga a seguito di accertamento ispettivo.

13) INAIL - Circolare n. 10 del 21 marzo 2016: l’invio del certificato medico per infortunio o malattia professionale non è più un obbligo del datore di lavoro

A partire dal 22 marzo 2016 l’obbligo di inviare il certificato medico del dipendente, vittima d’infortunio o di malattia professionale, non ricade più sul datore di lavoro ma sul medico o sulla struttura sanitaria che per prima presta assistenza, secondo le modalità previste dalla circolare n. 10 del 21 marzo 2016. Il medico o il legale rappresentante della struttura sanitaria, precedentemente profilato provvede all’inoltro all’INAIL, esclusivamente per via telematica, direttamente o tramite la struttura sanitaria competente al rilascio. La modifica all’articolo 53, comma 3, del DPR n. 1124

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

del 1965 è stata apportata dall'articolo 21, comma 1, lettera b) del Decreto Legislativo n. 151/2015 (*“1 al primo comma, secondo periodo, le parole: «da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il terzo periodo è soppresso; 2) al quarto comma, primo periodo, dopo le parole: «certificato medico» sono inserite le seguenti: «trasmesso all'Istituto assicuratore, per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni,»;* 3) *al quinto comma le parole: «corredata da certificato medico» sono sostituite dalle seguenti: «corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica al predetto Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio» e il quarto periodo è soppresso; 4) al settimo comma le parole: «, che deve corredare la denuncia di infortunio,» sono soppresse, la parola «rilasciato» è sostituita dalle seguenti: «trasmesso, per via telematica nel rispetto delle relative disposizioni, all'Istituto assicuratore» e dopo le parole: «primo approdo» sono inserite le seguenti: «o dalla struttura sanitaria competente al rilascio»;* 5) *dopo il settimo comma, sono inseriti i seguenti: «Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore. Ogni certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale deve essere trasmesso esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, contestualmente alla sua compilazione. La trasmissione per via telematica del certificato di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, di cui ai commi ottavo e nono, è effettuata utilizzando i servizi telematici messi a disposizione dall'Istituto assicuratore. I dati delle certificazioni sono resi disponibili telematicamente dall'istituto assicuratore ai soggetti obbligati a effettuare la denuncia in modalità telematica, nel rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, e successive modificazioni”*). Per l'abilitazione ai servizi online il medico o il legale rappresentante della struttura sanitaria devono inviare apposita richiesta alla sede INAIL competente per territorio. In caso di malattia professionale l'invio del certificato medico vale, ai fini assicurativi e per le malattie contenute nell'elenco di cui all'articolo 139 del Testo Unico n. 1124/1965, anche ai fini dell'adempimento dell'obbligo di denuncia.

Resta a carico del datore di lavoro l'obbligo di inoltrare la denuncia di infortunio all'Istituto entro due giorni e di malattia professionale entro cinque giorni da quello in cui ne ha avuto notizia. Il datore di lavoro, nella denuncia, deve obbligatoriamente inserire i dati relativi al numero identificativo e la data rilascio del certificato medico. La certificazione medica è disponibile sul portale INAIL, attraverso la funzione *“Ricerca certificati medici”* presente all'interno del relativo servizio online (denuncia di infortunio/MP/SA). L'INAIL ha l'obbligo di trasmettere all'autorità di pubblica sicurezza le informazioni relative alle denunce di infortunio con prognosi superiore a trenta giorni o a cui è conseguito un infortunio mortale.

14) Previdai: modalità di compilazione della dichiarazione contributiva (Mod. 050) per il 1° trimestre 2016

Il Fondo pensione Previdai comunica che sono disponibili, per la compilazione via internet e la stampa, la dichiarazione (modello 050) ed il relativo modulo di bonifico (modello 053) del primo trimestre 2016. La scadenza entro cui operare il versamento è il 20 aprile 2016. Inoltre, si evidenzia che è necessario disporre, con sufficiente preavviso, il bonifico a favore del Fondo affinché allo stesso sia garantito il riconoscimento della valuta coincidente, al massimo, con la data di scadenza

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

del versamento trimestrale. I moduli 050, una volta confermati e stampati, devono essere inoltrati al Fondo via fax debitamente datati, timbrati e sottoscritti, senza lettere di accompagnamento e annotazioni. Ai fini della contribuzione, non sono intervenute modifiche alle aliquote ed al massimale contributivo in vigore dal 1° gennaio 2010 né al livello minimo di contribuzione a carico azienda fissato in euro 4.800,00. Quest'ultima disposizione opera in favore dei dirigenti che versino anche la quota a proprio carico e che abbiano un'anzianità dirigenziale presso l'impresa superiore a 6 anni compiuti

15) INAIL: medico competente – comunicazione dei dati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria

Si ricorda che entro il 31 marzo 2016 i medici competenti sono tenuti (in base all'articolo 40 del decreto legislativo 81/2008 e s.m.i.), a trasmettere, all'INAIL, i dati aggregati sanitari e di rischio dei lavoratori sottoposti a sorveglianza sanitaria. Tale comunicazione deve avvenire esclusivamente per via telematica, utilizzando la presente procedura.

Il primo passo consiste nella registrazione, da parte del medico competente, al portale INAIL, attraverso la quale accede all'applicativo. Successivamente il medico procede all'associazione con l'unità produttiva di riferimento. Se questa non fosse già presente nell'archivio INAIL, il medico può effettuare l'inserimento. Al termine di queste operazioni, il medico competente compila la comunicazione e la trasmette ai servizi competenti per territorio.

16) INAIL – Circolare n. 9 del 17 marzo 2016: prestazioni sanitarie per il recupero dello stato psico-fisico degli infortunati e dei tecnopatici

L'INAIL, con la circolare n. 9 del 17 marzo 2016, in considerazione degli approfondimenti delle proposte di implementazione dell'elenco dei farmaci rimborsabili pervenute dalle Direzioni regionali e delle risultanze dei monitoraggi effettuati ai fini della rilevazione degli oneri sostenuti dall'Istituto, fornisce un nuovo e più esteso elenco di specialità farmaceutiche rimborsabili per le prestazioni sanitarie necessarie al recupero/miglioramento dello stato psico-fisico degli infortunati e dei tecnopatici. Detto elenco annulla e sostituisce quello che era stato previsto dalla circolare INAIL n. 30/2014. In particolare, il nuovo elenco modifica la voce 14 ampliandone le caratteristiche e introduce otto nuovi preparati e/o farmaci, con l'assegnazione dei rispettivi nuovi codici INAIL (da 30 a 37). Ai fini del rimborso delle spese sostenute dagli assicurati per l'acquisto dei farmaci, è stato aggiornato anche il modulo predisposto per la richiesta da parte dell'assicurato; resta invariato il flusso procedurale definito nella circolare INAIL n. 30/2014 per l'istruttoria delle richieste, nonché la modulistica relativa ai provvedimenti in esito alla stessa.

17) Garante per la tutela dei dati personali: scheda informativa sulla figura del Responsabile della protezione dei dati personali

Il Garante per la protezione dei dati personali ha predisposto una versione aggiornata della scheda informativa sulla figura del Responsabile della protezione dei dati personali (Data Protection Officer) sulla base della proposta di Regolamento COM(2012)11 concernente la *"tutela delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali e la libera circolazione di tali dati"*, come modificata a seguito dell'accordo politico fra i co-legislatori europei (Parlamento europeo e

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

Consiglio Ue).

Requisiti richiesti per svolgere la funzione di “Responsabile della protezione dei dati personali”

Il Responsabile della protezione dei dati personali, nominato dal titolare del trattamento o dal responsabile del trattamento, dovrà:

- possedere un’adeguata conoscenza della normativa e delle prassi di gestione dei dati personali;
- adempiere alle sue funzioni in piena indipendenza ed in assenza di conflitti di interesse;
- operare alle dipendenze del titolare o del responsabile oppure sulla base di un contratto di servizio.

Il titolare o il responsabile del trattamento dovranno mettere a disposizione del Responsabile della protezione dei dati personali le risorse umane e finanziarie necessarie all’adempimento dei suoi compiti.

Casi in cui è prevista la nomina del “Responsabile della protezione dei dati personali”

Dovranno designare obbligatoriamente un Responsabile della protezione dei dati personali:

- amministrazioni ed enti pubblici, fatta eccezione per le autorità giudiziarie;
- tutti i soggetti la cui attività principale consiste in trattamenti che, per la loro natura, il loro oggetto o le loro finalità, richiedono il controllo regolare e sistematico degli interessati;
- tutti i soggetti la cui attività principale consiste nel trattamento, su larga scala, di dati sensibili, relativi alla salute o alla vita sessuale, genetici, giudiziari e biometrici.

Un titolare del trattamento o un responsabile del trattamento possono comunque designare un Responsabile della protezione dei dati personali anche in casi diversi da quelli sopra indicati.

Un gruppo di imprese o soggetti pubblici possono nominare un unico Responsabile della protezione dei dati.

Compiti del “Responsabile della protezione dei dati personali”

Il Responsabile della protezione dei dati personali dovrà:

- informare e consigliare il titolare o il responsabile del trattamento, nonché i dipendenti, in merito agli obblighi derivanti dal Regolamento europeo e da altre disposizioni dell’Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati;
- verificare l’attuazione e l’applicazione del Regolamento, delle altre disposizioni dell’Unione o degli Stati membri relative alla protezione dei dati nonché delle politiche del titolare o del responsabile del trattamento in materia di protezione dei dati personali, inclusi l’attribuzione delle responsabilità, la sensibilizzazione e la formazione del personale coinvolto nelle operazioni di trattamento, e gli audit relativi;
- fornire, se richiesto, pareri in merito alla valutazione d’impatto sulla protezione dei dati e sorvegliare i relativi adempimenti;
- fungere da punto di contatto per gli interessati in merito a qualunque problematica connessa al trattamento dei loro dati o all’esercizio dei loro diritti;
- fungere da punto di contatto per il Garante per la protezione dei dati personali oppure, eventualmente, consultare il Garante di propria iniziativa.

18) INPS: Circolare n. 52/2016 – riduzione contributiva nel settore dell’edilizia per l’anno 2015

L’INPS, con la Circolare n. 52 del 17 marzo 2016, ha confermato la riduzione contributiva nel settore dell’edilizia per l’anno 2015. Inoltre, l’Istituto ha fornito le indicazioni operative per l’ammissione ed il godimento del regime agevolato. Si ricorda che l’agevolazione:

- compete per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2015;
- non trova applicazione sul contributo – pari allo 0,30% della retribuzione imponibile – previsto dall’articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

19) D.Lgs. n. 8/2016: depenalizzata dal 6 febbraio u.s. la somministrazione illecita di manodopera

Dal 6 febbraio 2016, il D.Lgs. n. 8/2016 ha disposto la depenalizzazione dei reati puniti con pena pecuniaria e, quindi, delitti e contravvenzioni sanzionati rispettivamente con multa o ammenda ovvero quelle fattispecie che sono punite con la sola pena pecuniaria che, nelle forme aggravate, prevedono l’applicazione della sola pena detentiva, oppure della pena detentiva in alternativa o congiunta alla pena pecuniaria; in tali casi, la fattispecie aggravata resta, però, esclusa dalla depenalizzazione integrando una autonoma fattispecie di reato. La Corte di Cassazione, con sentenza del 10 febbraio 2016, n. 10484, ha affermato che, ai sensi di quanto previsto dal citato D.Lgs. n. 8/2016, il distacco, configuratosi come somministrazione illecita di manodopera, non è più reato, pertanto, ai fini della determinazione della sanzione amministrativa gli atti vanno trasmessi alla DTL competente.

Il fatto

Nella specie, con ricorso in Cassazione due datori di lavoro impugnano la sentenza di primo grado con la quale il tribunale di Trieste li aveva condannati alla pena di 21.200,00 euro di ammenda ciascuno per il reato previsto dagli articoli 110 codice penale ("*Quando più persone concorrono nel medesimo reato, ciascuna di esse soggiace alla pena per questo stabilita, salve le disposizioni degli articoli seguenti*"), 18, comma 5-bis, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 ("*Nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo*"), perché avevano posto in essere il distacco di alcuni lavoratori - per n. 106 giornate lavorative - senza i requisiti di cui all'articolo 30 del citato D.Lgs. n. 276/2003. In primo luogo, i ricorrenti hanno sostenuto che il verbale unico di accertamento (datato 16 novembre 2011) riferiva che le due imprese coinvolte avevano provveduto a stipulare in data 2 maggio 2011 un contratto, qualificandolo come accordo di distacco. È anche risultato che una delle due aziende aveva attraversato un momento di crisi e che la stessa aveva comunque uno specifico interesse a non perdere le maestranze e le professionalità possedute dai suoi dipendenti. Alla luce di ciò - continuavano i datori di lavoro - posto che il distacco era stato regolarmente notificato al centro per l'impiego, la sentenza impugnata avrebbe applicato erroneamente l'articolo 30 del D.Lgs. n. 276/2003, ritenendo che, nel caso di specie, non sussistesse alcun interesse a distaccare il proprio personale e sostenendo che il distacco fosse avvenuto al di fuori dei casi consentiti dal predetto articolo 30, secondo il quale il distacco può essere legittimamente disposto "*(...) quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa (...)*". Pertanto, quello che la sentenza impugnata

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

qualifica attecnicamente ed erroneamente "parcheggio" sarebbe stato, invece - secondo i ricorrenti - un tipico caso di distacco "conservativo", nel quale l'interesse del distaccante è quello di non disperdere il patrimonio delle professionalità dei propri dipendenti durante una situazione di crisi e ciò anche nell'interesse della conservazione dell'azienda. L'articolo 30 in argomento, dunque, non doveva essere applicato e il suo ambito di operatività doveva essere circoscritto solo alla sussistenza di un interesse formativo del distaccante. Ancora, i ricorrenti lamentavano l'inosservanza o l'erronea applicazione della legge penale ed in particolare dell'articolo 18, comma 1, del D.Lgs. 276/2003 (*"1. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b) è punito con la pena dell'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di lavoro. Se vi è sfruttamento dei minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, lettera c), è punito con la pena dell'arresto fino a sei mesi e dell'ammenda da euro 1500 a euro 7500. Se non vi è scopo di lucro la pena è dell'ammenda da euro 500 a euro 2500. Se vi è sfruttamento dei minori la pena è dell'arresto fino a 18 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. L'esercizio non autorizzato delle attività di cui all'articolo 4, comma 1, lettera d) ed e) è punito con l'ammenda da euro 750 ad euro 3750. Se non vi è scopo di lucro la pena è dell'ammenda da euro 250 a euro 1250. Nel caso di condanna è disposta, in ogni caso, la confisca del mezzo di trasporto eventualmente adoperato per l'esercizio delle attività di cui al presente comma"*), di cui si sarebbe dovuto tenere conto nell'applicazione della legge penale (articolo 606, comma 1, lettera b), Codice di Procedura Penale). Osservavano che, se anche la fattispecie concreta avesse dovuto essere qualificata come somministrazione illecita, piuttosto che come distacco o come appalto, comunque la sentenza impugnata sarebbe stata errata nel calcolo di applicazione della pena in quanto la sanzione era stata fissata in euro 21.200,00 (pena calcolata in ragione di quattro lavoratori occupati per 106 giornate, dunque in totale 424 giornate, per ciascuna delle quali la pena edittale era stata ritenuta quella di euro 50 di ammenda). Tuttavia, sono state contestate ai ricorrenti, per tutti i lavoratori interessati, solo 106 giornate e non "106 giornate ciascuno", sicché, sulla base di un erroneo presupposto, si è giunti ad un inammissibile quadruplicazione della pena disattendendo l'articolo 18, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 276 del 2003.

La decisione della Suprema Corte di Cassazione

La Suprema Corte di Cassazione ha annullato la sentenza impugnata, in quanto il fatto non è più previsto dalla legge come reato. In particolare, il D.Lgs. del 15 gennaio 2016, n. 8 - pubblicato nella GU del 23 gennaio 2016 e in vigore dal 6 febbraio 2016 - ha depenalizzato l'ipotesi base del reato di intermediazione illecita di manodopera per violazione delle disposizioni in materia di appalto e distacco (articolo 18, comma 5-bis, secondo cui *"nei casi di appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena della ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Se vi è sfruttamento dei minori, la pena è dell'arresto fino a diciotto mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo"*), non anche invece l'ipotesi aggravata relativa allo sfruttamento dei minori, nel caso di specie non contestata e neppure astrattamente configurata. Nel dettaglio, il citato articolo 1 del D.lgs. n. 8/2016 prevede (al primo comma) che *"non costituiscono reato e sono soggette alla sanzione amministrativa del pagamento di una somma di denaro tutte le violazioni per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda"*. Nel caso di specie, il reato di cui all'articolo 18, comma 5-bis, è punito nella fattispecie base con la pena della sola ammenda. Il comma 2 dell'articolo 1 del D.Lgs. n. 8 del 2016 precisa che *"la disposizione del comma 1 si applica anche ai reati in esso previsti che, nelle ipotesi aggravate, sono puniti con la pena detentiva, sola, alternativa o congiunta a quella pecuniaria. In tal caso, le ipotesi aggravate sono da ritenersi fattispecie autonome di reato"*. Di conseguenza, nel caso in cui il reato de quo (appalto privo dei requisiti di cui all'articolo 29, comma 1, e di distacco

privo dei requisiti di cui all'articolo 30, comma 1) sia commesso mediante lo sfruttamento di minori, l'utilizzatore e il somministratore sono puniti con la pena dell'arresto fino a 12 mesi e l'ammenda è aumentata fino al sestuplo. In questo caso, dunque, la fattispecie aggravata si sottrae alla depenalizzazione, al contrario dell'ipotesi base che, invece, ne rimane, come nella specie, investita, non essendo ravvisabili neanche le ipotesi di esclusione previste dal comma 3 dell'articolo 1 del D.Lgs. n. 8 del 2016 secondo cui *"la disposizione del comma 1 non si applica ai reati previsti dal codice penale, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 6, e a quelli compresi nell'elenco allegato al presente decreto"*.

Alla luce delle suddette previsioni, i Supremi Giudici hanno concluso che, in mancanza di un'espressa esclusione, sono depenalizzate le fattispecie disciplinate dall'articolo 18 del D.Lgs. n. 276/2003 punite con la sola pena pecuniaria, tra cui il reato di *"appalto illecito"* e di *"distacco illecito"* (articolo 18, comma 5-bis, in relazione, rispettivamente, all'articolo 29, comma 1, e all'articolo 30, comma 1), essendo tali fattispecie di reato, nella loro ipotesi-base, punite con l'ammenda di euro 50 per ogni lavoratore occupato e per ogni giornata di occupazione. Peraltro, l'articolo 8 del D.Lgs. n. 8 del 2016, derogando al principio di legalità fissato dall'articolo 1 della Legge 24 novembre 1981, n. 689, stabilisce espressamente che le sanzioni amministrative, ivi introdotte, si applicano anche alle violazioni commesse anteriormente alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 8 (6 febbraio 2016), purché il procedimento penale non sia già stato definito con sentenza o decreto penale irrevocabili. Ai fini della determinazione della sanzione amministrativa, gli atti vanno trasmessi alla DTL competente.

20) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 5052/2016: la percezione del trattamento di quiescenza per anzianità è incompatibile con il proseguimento dell'attività lavorativa

La pensione di anzianità può essere riconosciuta solo a chi abbia interrotto l'attività lavorativa al momento della presentazione della domanda: la cessazione del rapporto di lavoro infatti è un requisito indefettibile, prescritto esplicitamente dalla norma che ha introdotto la pensione di anzianità (articolo 22 Legge n. 153/69 - *"A decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, gli iscritti alle assicurazioni obbligatorie per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti, dei lavoratori delle miniere, cave e torbiere, dei coltivatori diretti, mezzadri e coloni, degli artigiani e degli esercenti attività commerciali hanno diritto alla pensione a condizione che: a) siano trascorsi 35 anni dalla data di inizio dell'assicurazione, ivi compresi i periodi riconosciuti utili in favore degli ex combattenti, militari e categorie assimilate, nonché quelli di cui al quarto comma del successivo articolo 49; b) possono far valere almeno 35 anni di contribuzione effettiva in costanza di lavoro, volontaria e figurativa accreditata a favore degli ex combattenti, militari e categorie assimilate, nonché quella di cui al quarto comma del successivo art. 49; c) non prestino attività lavorativa subordinata alla data della presentazione della domanda di pensione"*). Lo ha ricordato la Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza n. 5052/2016 con cui ha bocciato la decisione che era stata assunta da parte dei giudici di merito in sede di appello e che aveva dichiarato illegittima la revoca della pensione d'anzianità disposta dall'INPS. Nel caso da cui ha avuto origine la sentenza in commento l'INPS aveva preso la decisione di procedere alla revoca della pensione di anzianità di un assistito perché la stessa era stata liquidata sulla base di una dichiarazione non veritiera relativamente alla cessazione di ogni attività lavorativa dell'assistito stesso. L'istituto aveva quindi fatto valere il diritto di ripetere, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 75 del DPR n. 445/2000 (*"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 76, qualora dal controllo di cui all'articolo 71 emerga la non veridicità del contenuto della dichiarazione, il dichiarante decade dai benefici eventualmente conseguenti al provvedimento"*

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

emanato sulla base della dichiarazione non veritiera”), quanto era stato versato.

Il ricorso dell'INPS contro la decisione assunta da parte dei giudici di merito in sede di appello, secondo i Supremi Giudici, merita di essere accolto in continuità con la consolidata e pacifica giurisprudenza secondo cui, ai sensi dell'articolo 22 della Legge n. 153 del 1969, l'interruzione definitiva dell'attività lavorativa costituisce – così come il requisito dei trentacinque anni di iscrizione assicurativa e del requisito contributivo – un elemento costitutivo e fondante il diritto alla pensione di anzianità. Con la riforma introdotta dal D.Lgs. n. 503/92 il legislatore ha confermato che il diritto alla pensione di anzianità è subordinato alla cessazione dell'attività di lavoro dipendente (articolo 10, comma 6 - *“Le pensioni di anzianità a carico dell'assicurazione generale dei lavoratori dipendenti e delle forme di essa sostitutive, nonché i trattamenti anticipati di anzianità delle forme esclusive con esclusione delle eccezioni di cui all'art. 10, D.L. 28 febbraio 1986, n. 49, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 aprile 1986, n. 120, in relazione alle quali trovano applicazione le disposizioni di cui ai commi 1, 3 e 4 del presente articolo, non sono cumulabili con redditi da lavoro dipendente nella loro interezza, e con i redditi da lavoro autonomo nella misura per essi prevista al comma 1 ed il loro conseguimento è subordinato alla risoluzione del rapporto di lavoro”*), estendendo tale requisito anche alla pensione di vecchiaia (articolo 1, comma 7 - *“Il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia è subordinato alla cessazione del rapporto di lavoro”*). Tale requisito (cessazione del rapporto di lavoro) costituisce, infatti, una *“presunzione di bisogno”* che giustifica ai sensi dell'articolo 38 Cost. l'erogazione della prestazione sociale. Infatti, la prosecuzione del rapporto di lavoro subordinato e la produzione, che ne consegue, di reddito da lavoro - dopo il perfezionamento dei requisiti - esclude lo stato di bisogno del lavoratore e, quindi, anche l'esigenza di garantirgli (ai sensi dell'articolo 38, comma 2° Cost.) mezzi adeguati alle esigenze di vita e sussistenza. Cassata la sentenza, il giudice di rinvio sarà tenuto, dunque, attenersi al seguente principio di diritto: *“Presupposto indefettibile - oltre a quello dell'anzianità contributiva – affinché possa essere erogata la pensione di anzianità è che il rapporto di lavoro dipendente da cui deriva sia cessato”*.

21) Tribunale di Milano: il diritto alla fruizione del pasto aziendale non coincide con il diritto alla percezione del “ticket restaurant”

Il buono pasto è rappresentativo di un contributo che le aziende forniscono ai loro dipendenti utilizzabile per l'acquisto di pasti o di generi alimentari presso ristoranti, bar, gastronomie, supermercati, eccetera. Si tratta in sostanza di un servizio che viene offerto come alternativa alla (mancanza di una) mensa aziendale. Sul punto, tuttavia, il Tribunale di Milano, con la sentenza n. 3202, depositata dalla sezione lavoro il 25 novembre 2015, si è trovato a doversi pronunciare, chiarendo quelli che sono i rapporti intercorrenti tra mensa aziendale e buoni pasto. La Corte milanese ha infatti provveduto a precisare che il diritto alla fruizione del pasto aziendale non coincide con il diritto alla percezione del cosiddetto *“ticket restaurant”*. Nell'ambito della trattazione del caso che ha dato origine alla controversia portata all'attenzione della Corte meneghina è stato respinto il ricorso di un lavoratore dipendente che riteneva suo diritto consolidato la corresponsione del ticket giornaliero di euro 6,20 anche dopo il trasferimento dalla sede di una società in cui non erano presenti né un servizio di mensa né una convenzione per la consumazione del pasto ad un'altra sede della medesima società nella quale, invece, era stato predisposto un servizio sostitutivo della mensa fruibile con smart card ricaricabile. Con l'ovvia conseguenza che il lavoratore, pur continuando ad avere diritto al pasto aziendale, non aveva tuttavia più diritto al buono pasto.

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

22) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 4710/2016: assegno di invalidità: per ottenerlo non è sufficiente l'accertamento di una generica riduzione della capacità lavorativa ma occorre accertare la riduzione della specifica capacità in occupazioni confacenti alle attitudini dell'assicurato

Ai fini del riconoscimento dell'assegno di invalidità non è sufficiente evidenziare semplicemente una generica riduzione della capacità di lavorativa, ma è invece necessario procedere ad una accurata valutazione della personalità professionale dell'assicurato e delle lesioni che l'evento "infortunio" può avere causato. In questo senso si è espressa la Suprema Corte di Cassazione, sezione lavoro, nella sentenza n. 4710/2016 emanata in seguito all'impugnazione da parte dell'INPS del provvedimento con cui la Corte d'Appello di Roma aveva riconosciuto ad un lavoratore l'assegno di invalidità. Contro tale pronuncia l'Istituto ha proposto il ricorso dinnanzi ai giudici di legittimità, ricorso che ha trovato parziale accoglimento, consentendo alla Corte di chiarire quali siano i parametri di cui tenere conto per il riconoscimento e l'erogazione della prestazione di invalidità. Secondo gli Ermellini la rinnovata nozione di invalidità pensionabile che è stata introdotta dalla Legge 12 giugno 1984 n. 222, trova il proprio fondamento non nel riconoscimento di una generica riduzione della pura e semplice capacità lavorativa conseguente l'infortunio, ma nella riduzione di tale specifica capacità in occupazioni che siano confacenti alle attitudini proprie dell'assicurato. Di conseguenza, ai fini dell'accertamento della detta invalidità, è pur sempre necessario considerare in concreto le condizioni del soggetto che ha subito l'infortunio invalidante, tenendo conto della sua età, della sua formazione e personalità professionale in maniera tale da sottoporre ad accurata valutazione le possibilità di continuare ad eseguire le mansioni in concreto svolte prima dell'infortunio o di svolgere attività diverse da quelle che erano precedentemente espletate. La valutazione della nozione di invalidità ex lege 222/84 deve, dunque, essere fondata sull'esame della specifica personalità professionale dell'assicurato. Da queste considerazioni la Corte fa derivare l'impossibilità tecnica di far ricorso ad un sistema di tabelle che stabiliscano un automatico confronto fra infermità o difetto fisico o mentale, e la possibile riduzione della capacità di lavoro generica. Il giudice del rinvio, a seguito della cassazione della sentenza, sarà tenuto a considerare che *"il parametro dell'invalidità civile non può essere utilizzato - nella valutazione dell'invalidità ex lege n.222/84 - neanche come guida di massima, ove, nell'ambito di questa diversa valutazione, non si dia espressa ragione dell'adeguamento del parametro concernente la capacità lavorativa all'oggetto specifico della diversa invalidità da valutare (capacità di lavoro in occupazioni confacenti alle attitudini dell'assicurato)"*.

23) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 4695/2016: l'assenza del lavoratore alla visita fiscale non comporta il licenziamento se non si prova l'intenzionalità

Anche se il dipendente non è in casa nel momento in cui il medico della Asl si presenta per effettuare la visita fiscale, il datore di lavoro non potrà automaticamente procedere a notificare il procedimento espulsivo. In tal senso si è infatti espressa, con la sentenza numero 4695/2016, depositata il 10 marzo, la sezione lavoro della Corte di Cassazione secondo cui il recesso motivato dall'assenza del lavoratore al momento della visita fiscale è da ritenersi illegittimo nel caso in cui non si disponga della prova certa dell'intenzionalità del lavoratore a sottrarsi all'accertamento.

Anche per la Corte del merito il fatto che il lavoratore non fosse stato trovato presso il suo domicilio il giorno della visita e non si fosse nemmeno presentato alla visita ambulatoriale il giorno successivo non è di per sé idoneo a giustificare il recesso. Se però a tale accadimento si aggiungono le quattro precedenti contestazioni, la sanzione espulsiva deve considerarsi proporzionata.

La Cassazione ha tuttavia ribaltato completamente tale giudizio, sottolineando che la valutazione

della gravità del fatto alla base del provvedimento espulsivo deve essere operata tenendo conto degli aspetti concreti relativi alla natura e alla qualità del rapporto, al grado di affidabilità delle mansioni e alla posizione delle parti e, soprattutto, tenendo conto della portata soggettiva del fatto, relativa alle circostanze del suo verificarsi, ai motivi e all'intensità degli elementi intenzionale e colposo. Senza dimenticare che la gravità dell'inadempimento va valutata adeguandosi alla regola della *"non scarsa importanza"*. La Corte del merito, invece, secondo la Cassazione non aveva dato conto del perché la sanzione espulsiva andava considerata proporzionata all'entità dei fatti, non aveva chiarito perché il ricorrente, dopo essere risultato assente alla visita fiscale, era tenuto a sottoporsi a nuova visita il giorno successivo e, soprattutto, non ha spiegato se nella sua condotta fosse ravvisabile l'elemento intenzionale. Specie in considerazione degli equivoci in cui le parti sono incorse nel discernere tra domicilio e residenza del lavoratore e che hanno connotato l'intera vicenda.

29 marzo 2016
Massimo Pipino