

Circolare del lavoro del 30 maggio 2016

a cura di Massimo Pipino

- 1) INPS – Circolare 10 maggio 2016, n. 77: istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà che fruiscono degli sgravi contributivi previsti dall'articolo 6 del D.L. n. 519/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2015
- 2) Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto sulla detassazione 2016
- 3) INPS - messaggio del 10 maggio 2016, n. 2078 - Fondo di Tesoreria: precisazioni in ordine all'attribuzione del codice di autorizzazione 1R
- 4) Metalmeccanica – Dipendenti di Piccole e Medie Imprese: versamento dei contributi sindacali a partire dal 1° del mese di maggio
- 5) Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016 - comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: avviso della pubblicazione sul sito web ministeriale "www.lavoro.gov.it" (sezione pubblicità legale) del decreto del 25 marzo 2016, attuativo dell'art. 1, commi da 182 a 191, della Legge di Stabilità 2016 e che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata
- 6) Elezioni amministrative 2016 - Permessi spettanti ai dipendenti delle imprese edili
- 7) Orario di lavoro - Lavori edili all'aperto - Superamento del limite delle 40 ore settimanali - Comunicazione alla direzione territoriale del lavoro
- 8) Ministero del Lavoro e delle politiche sociali: obbligo della sorveglianza sanitaria nell'ipotesi di distacco del lavoratore
- 9) Siglato, il 5 maggio 2016, tra la FEDERCHIMICA e la FILCTEM-CGIL, la FEMCA-CISL, la UILTEC-UIL l'Accordo Quadro in materia di formazione
- 10) INPS: Circolare n. 76/16 – Istruzioni in materia di attività di vigilanza e di procedimento ispettivo
- 11) Suprema Corte di Cassazione – Sezioni Unite – Sentenza n. 9451/2016: il professionista che si serve del solo ausilio di una segretaria e di beni strumentali non eccedenti il minimo indispensabile non è soggetto IRAP non sussistendo il presupposto impositivo di autonoma organizzazione
- 12) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 13963 del 7 aprile 2016: l'inosservanza dell'obbligo di esposizione del cartello di cantiere è punita anche penalmente
- 13) Suprema Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - Sentenza numero 8236/2016 depositata il 26 aprile 2016: non è consentito il licenziamento per insubordinazione se il lavoratore cura attività personali nel corso dell'orario di lavoro in quanto la nozione di insubordinazione riguarda solo i casi di rifiuto di ottemperare a una direttiva o a un ordine
- 14) Suprema Corte di Cassazione - Sezione Lavoro - Sentenza n. 9217/2016 - permessi Legge 104: il dipendente compie abuso di diritto se utilizza le ore di permesso per scopi personali e non per l'assistenza del parente disabile

1) INPS – Circolare 10 maggio 2016, n. 77: istruzioni operative per la fruizione delle riduzioni contributive connesse ai contratti di solidarietà che fruiscono degli sgravi contributivi previsti dall'articolo 6 del D.L. n. 519/1996, a valere sullo stanziamento relativo all'anno 2015

Le aziende destinatarie di decreti direttoriali di autorizzazione alla riduzione contributiva finanziata con le risorse residue stanziato per l'anno 2014, per esporre nel flusso UniEmens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, valorizzeranno all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleACredito> inseriranno il già previsto codice causale "L930", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'articolo 1 del DL 30 ottobre 1984, n.726(L.863/1984) anno 2014";
- nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

Le aziende destinatarie di decreti direttoriali di autorizzazione alla riduzione contributiva finanziata con le risorse stanziato per l'anno 2015, per esporre nel flusso UniEmens le quote di sgravio spettanti per il periodo autorizzato, valorizzeranno all'interno di <DenunciaAziendale>, <AltrePartiteACredito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleACredito> inseriranno il codice causale di nuova istituzione "L932", avente il significato di "Arretrato conguaglio sgravio contributivo per i CdS stipulati ai sensi dell'articolo 1 del DL 30 ottobre 1984, n.726 (L.863/1984) anno 2015";
- nell'elemento <ImportoACredito>, indicheranno il relativo importo.

Le predette operazioni di conguaglio dovranno essere effettuate entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione della circolare in commento (agosto).

2) Pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto sulla detassazione 2016

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 maggio scorso, l'adozione del decreto interministeriale in tema di detassazione dei premi di produttività erogati dai datori di lavoro del settore privato ai propri dipendenti. La Legge di stabilità 2016, nel prevedere come strutturale l'applicazione della tassazione agevolata al 10%, aveva rimandato, infatti, ad un decreto interministeriale la disciplina dei criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione ai quali i contratti collettivi, anche territoriali, possono legare l'erogazione di premi di risultato, nonché le modalità attuative di tutte le disposizioni in essa contenute, compresi gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro e le modalità di monitoraggio dei contratti aziendali e territoriali. A tal proposito l'articolo 2 del decreto ha precisato che, per premi di risultato, si intendono le somme di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, i cui criteri di misurazione e verifica possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro. Si rammenta che la Legge di Stabilità 2016 ha previsto un regime fiscale agevolato, con imposta sostitutiva al 10%, per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili di impresa, entro il limite dei 2000 euro lordi (elevabili sino a 2500 per i datori di lavoro che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro) in favore dei lavoratori con redditi da lavoro dipendente fino a 50mila euro. Al fine di poter operare la detassazione è necessario procedere al deposito del contratto territoriale (o aziendale), unitamente alla dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta sulla base del modello allegato al medesimo decreto, entro 30 giorni dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali (articolo 5).

In data 17 maggio 2016 il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio sito (www.lavoro.gov.it)

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

una sezione dedicata sulle modalità "telematiche" per effettuare il deposito dei contratti stessi. Qualora, poi, si voglia procedere all'applicazione del regime di detassazione per erogazioni riferite a premi di risultato derivanti da contratti sottoscritti prima dell'entrata in vigore del decreto, bisognerà ottemperare al deposito di tali contratti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del decreto interministeriale, unitamente all'autodichiarazione di conformità (entro il prossimo 13 giugno). Si fa riserva di ulteriori comunicazioni alla luce delle istruzioni che saranno emanate sul tema.

3) INPS - messaggio del 10 maggio 2016, n. 2078 - Fondo di Tesoreria: precisazioni in ordine all'attribuzione del codice di autorizzazione 1R

Il Fondo in parola - istituito dal 1° gennaio 2007, gestito, per conto dello Stato, dall'INPS su un apposito conto corrente aperto presso la tesoreria dello Stato - garantisce ai lavoratori dipendenti del settore privato l'erogazione dei trattamenti di fine rapporto. In particolare, la specifica disciplina contenuta nel comma 755, dell'articolo 1, Legge n. 296/2006 (*"Con effetto dal 1° gennaio 2007, è istituito il "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", le cui modalità di finanziamento rispondono al principio della ripartizione, ed è gestito, per conto dello Stato, dall'INPS su un apposito conto corrente aperto presso la tesoreria dello Stato. Il predetto Fondo garantisce ai lavoratori dipendenti del settore privato l'erogazione dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile, per la quota corrispondente ai versamenti di cui al comma 756, secondo quanto previsto dal codice civile medesimo"*) si applica solo nei confronti dei lavoratori dipendenti del settore privato, pertanto, sono obbligati al versamento del contributo tutti i datori di lavoro del settore privato, con esclusione dei datori di lavoro domestico. Nel settore privato si intendono inclusi anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione, indipendentemente dalla proprietà pubblica o privata del capitale e con riferimento ai dipendenti per i quali è prevista l'applicazione del suddetto articolo 2120 del codice civile, nonché gli Enti cui sia stata conferita la natura giuridica di *"ente pubblico economico"* e con riferimento agli stessi dipendenti. Sono, invece, esclusi dall'applicazione della norma, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (*"Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300"*). Il datore di lavoro deve avere alle proprie dipendenze almeno 50 addetti; in tale limite devono essere computati tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato a prescindere dalla tipologia del rapporto di lavoro e dall'orario di lavoro. Pertanto, ogni lavoratore, qualunque siano le particolarità che caratterizzano il suo contratto di lavoro subordinato (tempo determinato, stagionale, apprendistato, inserimento o reinserimento, intermittente, formazione e lavoro, somministrazione, domicilio, ecc.) vale come una unità ai fini del calcolo del predetto limite dimensionale, ad eccezione dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale. Anche il lavoratore assente (qualunque sia la causa, compresa l'aspettativa per cariche elettive o sindacali, aspettativa motivi famiglia e altre) è computato nel limite, a meno che in sua sostituzione sia stato assunto un altro lavoratore, nel qual caso sarà computato quest'ultimo. I lavoratori *"sommministrati"* sono computati

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

in capo all'impresa di somministrazione e, pertanto non devono essere computati dall'impresa utilizzatrice; i lavoratori "distaccati" all'estero o in Italia sono computati nella forza aziendale del distaccante, in quanto titolare unico del rapporto di lavoro. Sono altresì computati nel limite dimensionale i soci di cooperative con rapporto di lavoro subordinato.

Il limite dimensionale, tuttavia, non è l'unico elemento su cui si fondano gli obblighi nei riguardi del Fondo di Tesoreria. La circolare n. 70/2007 ha, infatti, provveduto ad illustrare quale sia la casistica relativa a quei lavoratori che, a seguito di operazione societaria o cessione di contratto, passano in continuità di rapporto di lavoro ai sensi dell'articolo 2112 del Codice civile presso altro datore di lavoro. In proposito, l'INPS ha chiarito che, nel caso in cui si venga a realizzare il passaggio di personale in precedenza alle dipendenze di datore di lavoro assoggettato a tale obbligo, il nuovo datore di lavoro, sebbene non soggetto al Fondo di Tesoreria, è tenuto al versamento delle quote TFR limitatamente a tale personale. Per individuare le aziende che, o in funzione del requisito occupazionale, ovvero in conseguenza di operazioni societarie, sono tenute a versare quote di TFR al Fondo di Tesoreria per almeno un dipendente, con il messaggio n. 6509/2014 è stato ampliato il significato del CA "IR" di "azienda in cui sono occupati lavoratori per i quali è dovuto il contributo di finanziamento del Fondo di Tesoreria". Ciò premesso, l'Inps ribadisce l'obbligatorietà della presenza del codice di autorizzazione "IR" per il versamento della contribuzione al Fondo di Tesoreria e la sua valenza decorre dal momento in cui si realizzano le condizioni previste dalla Legge n. 296/2006. Laddove le aziende tenute al versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria ne siano sprovviste, dovranno richiederne l'attribuzione alla Sede competente, con decorrenza dall'insorgenza dei relativi obblighi. L'Istituto ricorda che, dal mese di competenza giugno c.a, non sarà più possibile trasmettere denunce Uniemens con presenza di versamenti al Fondo di Tesoreria in assenza del c.a. IR.

4) Metalmeccanica – Dipendenti di Piccole e Medie Imprese: versamento dei contributi sindacali a partire dal 1° del mese di maggio

Sia il CCNL 29 luglio 2013, stipulato tra UNIONMECCANICA e FIOM, sia il CCNL 1° ottobre 2013 stipulato tra CONFIMI IMPRESA MECCANICA e FIM-CISL, la UILM-UIL, prevedono una normativa identica sul versamento dei contributi sindacali, il primo all'articolo 81, il secondo all'articolo 79. In entrambi i casi si prevede che:

"L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso. Le deleghe avranno validità permanente, con verifica annuale e salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento. Con la retribuzione del mese di febbraio di ogni anno, le Direzioni aziendali provvederanno ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti un modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali. La delega conterrà l'indicazione delle Organizzazioni sindacali cui l'azienda dovrà versare il contributo che sarà commisurato alla percentuale dell'1% di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare e in vigore nel mese di febbraio di ciascun anno, per tredici mensilità all'anno. Il contributo così determinato per ciascun anno, avrà decorrenza dal successivo mese di maggio."

Dal 1° maggio, pertanto i contributi sindacali sono i seguenti:

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

Imprese associate a UNIONMECCANICA

Livelli	Retribuzione Base	1% Quota Sindacale
1°	1.308,44	13,08
2°	1.445,00	14,45
3°	1.603,29	16,03
4°	1.672,79	16,73
5°	1.791,89	17,92
6°	1.921,23	19,21
7°	2.061,16	20,61
8°	2.241,48	22,41
8° Quadro	2.241,48	22,41
9°	2.492,75	24,93
9° Quadro	2.492,75	24,93

Imprese associate a CONFIMI

Livelli	Retribuzione Base	1% Quota Sindacale
1°	1.307,81	13,08
2°	1.444,27	14,44
3°	1.602,43	16,02
4°	1.671,88	16,72
5°	1.790,89	17,91
6°	1.920,12	19,20
7°	2.059,98	20,60
8°	2.240,17	22,40
8° Quadro	2.240,17	22,40
9°	2.491,22	24,91
9° Quadro	2.491,22	24,91

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

5) Gazzetta Ufficiale del 14 maggio 2016 - comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: avviso della pubblicazione sul sito web ministeriale "www.lavoro.gov.it" (sezione pubblicità legale) del decreto del 25 marzo 2016, attuativo dell'art. 1, commi da 182 a 191, della Legge di Stabilità 2016 e che disciplina l'erogazione dei premi di risultato e la partecipazione agli utili di impresa con tassazione agevolata

Come noto, la Legge di Stabilità 2016, all'articolo 1, commi 182 e successivi, ha reso strutturale la detassazione dei premi, prevedendo nello specifico che, salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro, siano soggetti ad una imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali, pari al 10%, i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri appositamente definiti con decreto ministeriale, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa. La novella trova applicazione per il settore privato, con riferimento ai titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente quello di percezione delle somme detassate, ad euro 50.000 ed entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, o di 2.500 per le aziende che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Le somme devono essere erogate in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

Orbene, con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 25 marzo 2016, vengono stabiliti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché gli strumenti e le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro. In particolare, i maggiori risultati aziendali, rilevanti ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, possono consistere nell'aumento della produzione o in risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi, realizzati anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato. Essi devono essere verificabili rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati. Con riferimento, poi, ai premi erogati sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, l'incremento della soglia limite (2.500 euro in luogo di 2.000) è riconosciuto qualora i contratti collettivi citati prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo, la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti. In ogni caso, non costituiscono strumenti e modalità utili i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione. Infine, ai soli fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva, il deposito del contratto collettivo aziendale o territoriale è effettuato entro 30 giorni dalla sottoscrizione, unitamente al modello recante la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni contenute nel decreto ministeriale. Le disposizioni si applicano alle erogazioni effettuate nel periodo di imposta 2016 e in quelli successivi. Tuttavia, nell'eventualità in cui tali erogazioni si riferiscano a premi di risultato e partecipazione agli utili relativi al 2015, l'applicazione del regime di favore è comunque possibile, fermo restando il rispetto di tutte le condizioni stabilite dalla Legge di Stabilità e dal decreto ministeriale.

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

6) Elezioni amministrative 2016 - Permessi spettanti ai dipendenti delle imprese edili

Le Leggi n. 53/1990 e n. 69/1992 disciplinano il trattamento economico che deve essere riconosciuto ai lavoratori coinvolti nelle operazioni di voto. In vista delle elezioni amministrative indette per il 5 giugno 2016, riepiloghiamo di seguito le principali indicazioni per il trattamento economico da riconoscere ai lavoratori interessati dalle predette operazioni di voto.

Regole generali

Ai dipendenti che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali (ad esempio: presidenti di seggio, segretari, scrutatori, ecc.), compresi i rappresentanti di lista, di gruppo politico o di partito e dei promotori del referendum, spetta il trattamento economico e normativo a carico del datore di lavoro stabilito dall'articolo 11 della legge n. 53/1990 e dall'articolo 1 della legge n. 69/1992. In particolare, la normativa prevede che:

- per i giorni di assenza cadenti in giornate lavorative, il dipendente ha diritto al trattamento economico che gli sarebbe spettato in caso di effettiva prestazione lavorativa; quindi, di norma otto ore di retribuzione (comprensiva del 4,95% per riposi annui) ed il relativo accantonamento presso la Cassa Edile per gli operai, mentre per gli impiegati il suddetto trattamento è già compreso nella normale retribuzione mensile;
- per i giorni cadenti in giornate festive o non lavorative, nei quali il dipendente abbia svolto funzioni presso gli uffici elettorali, l'impresa deve riconoscere: agli operai un importo pari ad otto ore di retribuzione ordinaria, senza la maggiorazione del 18,50% per ferie e gratifica natalizia; agli impiegati, in aggiunta alla retribuzione mensile, un importo pari a 8/173esimi della retribuzione stessa.

Secondo il prevalente orientamento giurisprudenziale, qualora lo scrutinio dei voti si protragga oltre la mezzanotte, il trattamento economico relativo all'ultimo giorno di scrutinio deve essere riconosciuto commisurandolo alla giornata intera e non a parametri orari, indipendentemente dalla quantità di tempo dedicata dal lavoratore alle operazioni elettorali in tale ultima giornata. La legge prevede la possibilità che il lavoratore si avvalga di un riposo compensativo retribuito in alternativa alle "specifiche quote retributive" sopra illustrate. Le modalità di fruizione del riposo devono essere concordate con il datore di lavoro e devono prevederne il godimento nell'arco di una settimana. Nel caso in cui il lavoratore si trovi in Cassa integrazione guadagni per sospensione o riduzione dell'attività lavorativa per un periodo preventivamente programmato e già comunicato al lavoratore stesso, e nel mentre sia stato chiamato ad adempiere funzioni presso gli uffici elettorali, come suggerito da Confindustria è da ritenere che il dipendente abbia comunque diritto a percepire il trattamento di integrazione salariale, mentre non abbia diritto ad alcun compenso aggiuntivo a carico dell'impresa sia per le giornate non lavorative e festive sia per quelle che sarebbero state lavorate totalmente o parzialmente.

Adempimenti

Le norme sul trattamento economico del lavoratore chiamato a svolgere attività presso gli uffici elettorali non indicano quali debbano essere gli adempimenti a carico dello stesso. Peraltro, è necessario che il lavoratore interessato preavvisi il datore di lavoro in merito alla propria assenza e consegni, se ne è in possesso, copia della convocazione inviataagli dall'ufficio elettorale. Al termine delle operazioni elettorali, il lavoratore è tenuto a consegnare al datore di lavoro una copia della documentazione attestante le funzioni svolte, che consiste, di norma:

- per gli scrutatori ed i segretari, nella nomina del Comune o, in caso di provvedimento d'urgenza, nella nomina del presidente di seggio, nonché nella dichiarazione successiva del presidente stesso che attesti l'effettiva presenza al seggio;
- per i presidenti di seggio, nel decreto di nomina e nella dichiarazione del vicepresidente che comprovino il giorno e l'ora d'inizio delle operazioni presso i seggi;
- per i rappresentanti di lista, nel certificato redatto dal presidente di seggio che attesti

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'esecuzione dell'incarico ricevuto dalle liste e recante l'orario di presentazione al seggio e quello conclusivo delle operazioni di spoglio delle schede dell'ultimo giorno.

Le indicazioni sopra descritte sono, altresì, valide nel caso dell'eventuale turno di ballottaggio per le prossime elezioni amministrative fissato per il 19 giugno p.v..

7) Orario di lavoro - Lavori edili all'aperto - Superamento del limite delle 40 ore settimanali - Comunicazione alla direzione territoriale del lavoro

Per il solo personale addetto ai lavori all'aperto e nel periodo compreso tra maggio e settembre, la legge prevede la facoltà di superamento del limite settimanale di 40 ore, previa comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro. Ricordiamo che, per necessità imposte da esigenze tecniche e stagionali, è prevista la facoltà, per il solo personale delle industrie di costruzioni edilizie, stradali ed idrauliche addetto ai lavori all'aperto, di superamento dell'orario normale settimanale di lavoro per un periodo di quattro mesi all'anno, da individuarsi tra maggio e settembre. Tale facoltà può essere esercitata previa comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro e deve essere comunque utilizzata entro il limite massimo delle 48 ore di durata media settimanale dell'orario di lavoro.

Le ore prestate oltre le 40 settimanali in base alla predetta normativa, essendo ore di lavoro normale, sono escluse dal computo del tetto annuale delle 250 ore di lavoro straordinario. Peraltro, per tali ore, oltre alla normale retribuzione, deve essere riconosciuta anche la maggiorazione contrattuale prevista dal contratto collettivo per le ore di lavoro straordinario (si vedano in proposito gli articoli 19 e 54 del CCNL).

8) Ministero del Lavoro e delle politiche sociali: obbligo della sorveglianza sanitaria nell'ipotesi di distacco del lavoratore

La Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza del Ministero del Lavoro, con interpello n. 8 del 12 maggio 2016, ha fornito, a Utilitalia, un parere in merito alla *“corretta interpretazione all'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 del d.lgs. n. 81/2008”*.

In particolare l'istante chiede di sapere *“nei casi di distacco del personale dalla società capogruppo a società controllate, o viceversa, su quale delle due società, distaccante ovvero distaccataria, sorge l'obbligo della sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 D.Lgs 81/2008 e di tutti i procedimenti ad essa connessi e/o collegati”*.

La sintesi della risposta

In caso di distacco dei lavoratori gli obblighi in materia di salute e di sicurezza sul lavoro incombono, in modo differenziato, sia sul datore di lavoro che ha disposto il distacco che sul beneficiario della prestazione (distaccatario). Sulla base della normativa indicata in premessa, sul primo grava l'obbligo di *“informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali egli viene distaccato. Al secondo (distaccatario) spetta invece l'onere, a norma del medesimo articolo, di ottemperare a tutti gli altri obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro inclusa, quindi, la sorveglianza sanitaria.*

9) Siglato, il 5 maggio 2016, tra la FEDERCHIMICA e la FILCTEM-CGIL, la FEMCA-CISL, la UILTEC-UIL l'Accordo Quadro in materia di formazione

Al fine di promuovere e sostenere la formazione delle industrie chimiche per la competitività aziendale e l'occupabilità dei lavoratori, le Parti hanno convenuto sulla necessità di attivare piani formativi finanziati attraverso i "conti formazione" Fondimpresa, realizzando quindi attività formative a costo zero mediante anche il supporto di un Ente di formazione per la parte gestionale e organizzativa.

Per agevolare un'applicazione dell'accordo quanto più possibile coerente con lo spirito partecipativo delle Relazioni industriali settoriali, le Parti hanno ritenuto, inoltre, opportuno prevedere il massimo coinvolgimento delle RSU. A tal proposito, hanno stabilito che ogni impresa dovrà organizzare per le RSU il corso di Formazione "Attori Sociali" suddiviso in due moduli, il primo realizzato dalle Parti Sociali Nazionali che sarà finalizzato ad accrescere una cultura delle relazioni industriali costruttive e partecipative, nonché a fornire gli strumenti necessari per lo svolgimento della funzione di RSU, a migliorare la esigibilità delle norme del CCNL e favorire una contrattazione aziendale rispettosa delle regole e coerente con gli indirizzi e le linee guida definite a livello nazionale. Il secondo modulo, rivolto alle RSU elette, che sarà invece realizzato dalle singole imprese su programmi condivisi con le Organizzazioni sindacali stipulanti il CCNL e mirerà a migliorare il processo di conoscenza delle RSU verso le tematiche aziendali necessarie per l'esercizio del proprio ruolo quali, a titolo indicativo, il business dell'azienda, l'organizzazione dell'azienda, e la cultura aziendale.

10) INPS: Circolare n. 76/2016 – Istruzioni in materia di attività di vigilanza e di procedimento ispettivo

L'INPS, con la Circolare n. 76 del 9 maggio 2016, anche in prospettiva della piena operatività dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, riepiloga, ai fini della loro armonizzazione, ed aggiorna le istruzioni operative sull'attività di vigilanza e sul procedimento ispettivo, al fine di garantire uniformità di comportamento e trasparenza, sia all'interno che all'esterno dell'Istituto, a tutela dei lavoratori, della leale concorrenza tra imprese e del mercato. L'accertamento ispettivo è per eccellenza un accertamento fattuale che non può tradursi in una verifica di carattere puramente contabile-amministrativo. Ne consegue che all'ispettore, in quanto testimone privilegiato dei fatti riscontrati nel corso dell'accertamento, è demandata la valutazione di tutte le circostanze del caso concreto e delle specifiche modalità di svolgimento e di esecuzione del singolo rapporto di lavoro verificato. È dunque necessario, come già specificato dalla circolare n.85 del 2008, che gli ispettori siano impiegati, salvo casi eccezionali, nella specifica attività di controlli esterni, limitandone la presenza negli uffici delle sedi allo stretto indispensabile. A tal fine la circolare in commento ribadisce che l'intervento irrituale nelle procedure concorsuali, nei verbali della DTL o nelle pratiche che possono trovare la loro soluzione in una verifica puramente contabile-amministrativa, dovrà essere evitato salvo limitati casi di effettiva necessità. Relativamente alle modalità organizzative, viene ribadito il principio generale in virtù del quale le ispezioni vanno condotte necessariamente in coppia, nella fase di primo accesso, nonché nelle fasi successive dell'accertamento, compresa la redazione e sottoscrizione del verbale, garanzia questa sia per i verbalizzanti che per i soggetti sottoposti a verifica. Ai fini della valutazione della congruità delle risorse ispettive da impiegare, viene sottolineata la necessità di tener debitamente conto delle dimensioni dell'azienda da ispezionare, della sua articolazione nel territorio e delle sue caratteristiche generali, oltre che dei carichi di lavoro di ciascun ispettore impegnato nell'attività. Secondo la Circolare 76/2016 a seconda della tipologia di accertamento ipotizzato, il primo accesso

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

ispettivo potrà essere espletato, a seguito di opportuna valutazione, anche da un più ampio numero di funzionari ispettivi, tale da garantire la necessaria tempestività nell'identificazione dei lavoratori presenti, ovviando al possibile allontanamento di quest'ultimi dal luogo di lavoro e fatta salva comunque la possibilità che il prosieguo dell'accertamento, per tutti i riscontri successivi e per l'esame della documentazione, rimanga in capo agli ispettori assegnatari. La asserita consistenza della forza ispettiva da impegnare nel primo accesso riveste particolare importanza in relazione soprattutto all'«effetto sorpresa» tipico del procedimento ispettivo, di fondamentale rilevanza soprattutto nella sua fase iniziale. Viene poi confermata la possibilità di valutare, qualora le circostanze ambientali lo richiedano e/o si profilino le dovute esigenze accertative, il coinvolgimento della forza pubblica, oltre che a tutela della sicurezza personale degli ispettori, anche della compiuta realizzazione dell'accertamento.

Accesso ispettivo

Alla fase di assegnazione e preparazione dell'ispezione segue quella dell'accesso ispettivo presso il soggetto da sottoporre a verifica, da effettuarsi nei corrispondenti luoghi di lavoro secondo i modi e i tempi consentiti dalla legge ai sensi del vigente articolo 13, comma 1, D. Lgs. n. 124/2004, così come riformulato dall'articolo 33 della Legge n. 183/2010 (*“1. L'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, è sostituito dal seguente: «Art. 13. – (Accesso ispettivo, potere di diffida e verbalizzazione unica). – 1. Il personale ispettivo accede presso i luoghi di lavoro nei modi e nei tempi consentiti dalla legge. Alla conclusione delle attività di verifica compiute nel corso del primo accesso ispettivo, viene rilasciato al datore di lavoro o alla persona presente all'ispezione, con l'obbligo alla tempestiva consegna al datore di lavoro, il verbale di primo accesso ispettivo contenente:*

- a) l'identificazione dei lavoratori trovati intenti al lavoro e la descrizione delle modalità del loro impiego;*
- b) la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo;*
- c) le eventuali dichiarazioni rese dal datore di lavoro o da chi lo assiste, o dalla persona presente all'ispezione;*
- d) ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, settimo comma, della legge 22 luglio 1961, n. 628.*

2. In caso di constatata inosservanza delle norme di legge o del contratto collettivo in materia di lavoro e legislazione sociale e qualora il personale ispettivo rilevi inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, questi provvede a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido, ai sensi dell'articolo 6 della legge 24 novembre 1981, n. 689, alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, entro il termine di trenta giorni dalla data di notificazione del verbale di cui al comma 4. 3. In caso di ottemperanza alla diffida, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è ammesso al pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa, entro il termine di quindici giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 2. Il pagamento dell'importo della predetta somma estingue il procedimento sanzionatorio limitatamente alle inosservanze oggetto di diffida e a condizione dell'effettiva ottemperanza alla diffida stessa. 4. All'ammissione alla procedura di regolarizzazione di cui ai commi 2 e 3, nonché alla contestazione delle violazioni amministrative di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, si provvede da parte del personale ispettivo esclusivamente con la notifica di un unico verbale di accertamento e notificazione, notificato al trasgressore e all'eventuale obbligato in solido. Il verbale di accertamento e notificazione deve contenere:

- a) gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati;*

- b) la diffida a regolarizzare gli inadempimenti sanabili ai sensi del comma 2;
- c) la possibilità di estinguere gli illeciti ottemperando alla diffida e provvedendo al pagamento della somma di cui al comma 3 ovvero pagando la medesima somma nei casi di illeciti già oggetto di regolarizzazione;
- d) la possibilità di estinguere gli illeciti non diffidabili, ovvero quelli oggetto di diffida nei casi di cui al comma 5, attraverso il pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689;
- e) l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione.

5. L'adozione della diffida interrompe i termini di cui all'articolo 14 della legge 24 novembre 1981, n. 689, e del ricorso di cui all'articolo 17 del presente decreto, fino alla scadenza del termine per compiere gli adempimenti di cui ai commi 2 e 3. Ove da parte del trasgressore o dell'obbligato in solido non sia stata fornita prova al personale ispettivo dell'avvenuta regolarizzazione e del pagamento delle somme previste, il verbale unico di cui al comma 4 produce gli effetti della contestazione e notificazione degli addebiti accertati nei confronti del trasgressore e della persona obbligata in solido ai quali sia stato notificato. 6. Il potere di diffida nei casi previsti dal comma 2, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5, è esteso anche agli ispettori e ai funzionari amministrativi degli enti e degli istituti previdenziali per le inadempienze da essi rilevate. Gli enti e gli istituti previdenziali svolgono tale attività con le risorse umane e finanziarie esistenti a legislazione vigente. 7. Il potere di diffida di cui al comma 2 è esteso agli ufficiali e agenti di polizia giudiziaria che accertano, ai sensi dell'articolo 13 della legge 24 novembre 1981, n. 689, violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale. Qualora rilevino inadempimenti dai quali derivino sanzioni amministrative, essi provvedono a diffidare il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido alla regolarizzazione delle inosservanze comunque materialmente sanabili, con gli effetti e le procedure di cui ai commi 3, 4 e 5"). il documento di prassi in commento ribadisce che, ai fini dell'esercizio del potere di ispezione, gli ispettori possono accedere ai locali delle aziende, agli stabilimenti, ai laboratori, ai cantieri e a qualsiasi altro luogo di lavoro come negozi, esercizi pubblici, studi professionali e ai locali nei quali viene svolta un'attività lavorativa assoggettabile alle norme di legge sull'assicurazione sociale (articolo 3, comma 1, lettera a, Decreto Legge n. 463/1983, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 638/1983 - “). L'estrema delicatezza ed importanza di tale fase dell'accertamento ispettivo rileva soprattutto in rapporto agli effetti che ne possono conseguire sul piano probatorio per il prosieguo dell'accertamento, nonché per la sostenibilità delle relative contestazioni in sede di eventuale contenzioso amministrativo e giudiziario. Al riguardo, si ribadisce che tale accesso va condotto secondo i principi di collaborazione e rispetto che devono caratterizzare i rapporti tra personale ispettivo e soggetto ispezionato, in modo tale da recare la minore turbativa possibile allo svolgimento dell'attività lavorativa in corso, ferme restando le finalità e le esigenze proprie dell'accertamento stesso. All'atto dell'accesso, il personale ispettivo ha l'obbligo di qualificarsi oltre che nei confronti del datore di lavoro o di chi ne fa le veci, anche nei confronti del personale presente sul luogo di lavoro e di ogni altro soggetto di cui all'art. 3, comma 1, lett. b, del citato D. L. n. 463/1983, con cui occorra interloquire ai fini dell'accertamento. In osservanza al suddetto obbligo, occorre esibire il tesserino di riconoscimento rilasciato dall'Istituto per l'esercizio delle specifiche funzioni ispettive, in mancanza del quale l'accesso non potrà aver luogo. Peraltro la sua mancata esibizione legittima il datore di lavoro ad opporsi all'effettuazione dell'accesso ispettivo, ferma restando la validità degli atti già compiuti. Il personale ispettivo è tenuto a conferire, laddove possibile, con il datore di lavoro e/o suo rappresentante, informandolo dello svolgimento della verifica e della facoltà di farsi assistere nel corso dell'accertamento da un professionista abilitato ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 12/1979, nonché di rilasciare dichiarazioni. L'assenza del professionista non è comunque ostativa

alla prosecuzione dell'attività ispettiva, né inficia in alcun modo la sua validità. Ove si renda necessario, gli ispettori sono tenuti altresì ad informare il soggetto sottoposto ad ispezione o un suo rappresentante, dei poteri attribuiti dalla legge agli organi di vigilanza per l'esercizio delle funzioni ispettive, nonché del potere di sanzionare ex art 3, comma 3, del medesimo D. L. n. 463/1983, eventuali comportamenti omissivi o commissivi diretti ad impedire l'esercizio dell'attività di vigilanza o comportamenti da cui si deduca in modo inequivocabile la volontà di ostacolare la stessa. Nell'eventualità in cui nell'immediatezza dell'accesso non risulti presente il datore di lavoro o un suo rappresentante, resta ferma comunque l'opportunità che lo stesso venga informato dell'accertamento in corso non appena possibile. In tale ipotesi, nel prevalente rispetto del principio di collaborazione che connota il comportamento del personale ispettivo, qualora se ne ravvisino le opportune condizioni, sarà possibile assecondare la richiesta di attendere l'arrivo del datore di lavoro, purché l'attesa sia ragionevole e non abbia evidenti intenti dilatori. Nelle more, occorrerà comunque procedere all'identificazione dei lavoratori, alla rilevazione delle presenze e all'acquisizione delle dichiarazioni degli stessi in considerazione della particolare importanza che, nella fase iniziale dell'accertamento, riveste il fattore sorpresa e della necessaria tempestività con cui alcuni adempimenti debbano essere effettuati al fine di garantire il buon esito dello stesso. Qualora il soggetto ispezionato si avvalga di consulenza esterna, gli ispettori devono verificare che il professionista sia in possesso di abilitazione ai sensi dell'art. 1 di cui alla Legge n. 12/1979, annotando nel verbale di primo accesso gli estremi della prevista iscrizione. Per i professionisti diversi dai consulenti del lavoro, il personale ispettivo è tenuto a verificare, in particolare, che sia stata effettuata la comunicazione dell'esercizio dell'attività svolta alla competente Direzione Territoriale del Lavoro. Conseguentemente, nel caso in cui emergano gli estremi dell'esercizio abusivo della professione, i funzionari ispettivi non devono consentire al soggetto privo di abilitazione di assistere all'ispezione in corso e devono provvedere, appena possibile, a darne comunicazione alle autorità competenti.

Potere di accertamento – Acquisizione delle dichiarazioni

Ai funzionari ispettivi compete un complesso di poteri autoritativi che comprende, oltre al potere di ispezione e di accesso, quello di accertamento consistente nell'attività di osservazione, di ricerca di notizie e prove per verificare l'esistenza dei presupposti del rapporto assicurativo, dell'obbligazione contributiva e delle prestazioni, garantendo la corretta applicazione delle norme che regolamentano la materia. L'esercizio del potere di accertamento consente di raccogliere ed acquisire elementi oggettivi e probanti, utili alla contestazione delle violazioni contributive, attraverso l'emanazione di un provvedimento atto a produrre effetti costitutivi, modificativi ed estintivi di situazioni giuridiche. Tali poteri trovano la loro origine, prima della legge delega n. 30/2003 e del successivo D. L.gs n. 124/2004, nelle leggi n. 1305/1952 e L. 157/1981 di ratifica delle Convenzioni di Ginevra dell'11 luglio 1947 e del 25 giugno 1969, in materia di regole sulle modalità di esercizio del potere ispettivo. Tali fonti di diritto internazionale, acquisite al nostro ordinamento, si completano, per i profili più prettamente previdenziali, con l'articolo 19 del D.P.R. 30 giugno 1965 n. 1124, con l'articolo 2 della Legge 24 ottobre 1966 n. 934 e con l'articolo 3 del Decreto Legge 12 settembre n. 463 convertito con modificazioni con Legge 11 novembre 1983 n. 638. In tale contesto di riferimento appare di tutta evidenza la delicatezza e rilevanza della fase della raccolta delle fonti di prova che costituisce attività fondamentale per il buon esito dell'accertamento. In tal senso, rileva specificamente la fase di acquisizione delle dichiarazioni che concorrono a formare la valutazione dell'ispettore sui fatti oggetto di accertamento. Si ricorda che i verbali redatti dai funzionari ispettivi, i quali nell'esercizio delle proprie funzioni rivestono la qualifica di pubblici ufficiali, fanno piena prova, fino a querela di falso, unicamente dei fatti attestati nel verbale di accertamento come avvenuti alla presenza del pubblico ufficiale o da lui compiuti, mentre la fede privilegiata non si estende alla verità sostanziale delle dichiarazioni raccolte dal verbalizzante. Conseguentemente,

poiché il verbale fa fede dell'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni, ma non della veridicità intrinseca delle stesse, è necessario che le dichiarazioni acquisite in sede ispettiva siano riscontrate con elementi oggettivi risultanti dalla documentazione esaminata o comunque da altre dichiarazioni rese da lavoratori o da terzi, al fine ultimo di non vanificarne l'efficacia probatoria in sede di eventuale contenzioso amministrativo e/o giudiziario circa le risultanze stesse dell'accertamento. Invero le sole dichiarazioni del lavoratore al quale si riferiscono gli esiti dell'accertamento non costituiscono prova per sé sola, ma elemento indiziario, liberamente valutabile dall'autorità amministrativa e/o giudiziaria chiamata a decidere in sede di contenzioso. Le dichiarazioni dei lavoratori devono essere raccolte, di norma, nel corso del primo accesso ispettivo, in stretto collegamento con l'identificazione delle persone trovate intente al lavoro e con la rilevazione delle modalità di impiego delle stesse. Resta comunque salva la possibilità di eseguire successivi sopralluoghi ad hoc, qualora se ne ravvisi l'opportunità in relazione alla tipologia degli accertamenti (sede legale dell'impresa distinta dall'unità produttiva, attività lavorativa organizzata in turni, pluralità di unità locali). Il personale ispettivo può valutare l'opportunità di acquisire, previo consenso, le dichiarazioni dei lavoratori al di fuori del posto di lavoro, affinché le stesse siano esenti da condizionamenti di sorta. Durante l'acquisizione delle dichiarazioni non è ammessa la presenza del datore di lavoro o di altra persona che comunque lo rappresenti (responsabile del personale, consulente, etc.). È evidente, infatti, come simili circostanze possano incidere sull'autonomia del dichiarante svilendo l'esito stesso dell'indagine ispettiva, dati gli inevitabili riflessi di natura psicologica derivanti dalla presenza della parte datoriale. Inoltre, se ritenuto utile ai fini dell'accertamento, possono essere acquisite anche le dichiarazioni di coloro che in passato abbiano prestato attività lavorativa presso il medesimo soggetto sottoposto a controllo. Gli ispettori hanno altresì facoltà di assumere dichiarazioni da parte degli organismi rappresentativi dei lavoratori, ove costituiti (Rappresentanze Sindacali Aziendali, Rappresentanze Sindacali Unitarie, Commissione per le Pari Opportunità, Comitato Unico di Garanzia, Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza). In relazione alle caratteristiche dell'impresa oggetto di ispezione, possono partecipare all'attività di raccolta delle dichiarazioni un numero maggiore di ispettori rispetto a quelli a cui è stata assegnata la pratica e che cureranno il prosieguo e la definizione della verifica. Tale circostanza deve risultare dal verbale conclusivo dell'accertamento. In sede di acquisizione delle dichiarazioni, il personale ispettivo, in ossequio al principio di lealtà e correttezza, deve aver cura di rivolgere le domande in modo chiaro e comprensibile, avuto riguardo anche al livello di istruzione dell'intervistato, nonché al grado di conoscenza della lingua italiana nelle ipotesi di lavoratori stranieri. Le dichiarazioni raccolte devono essere riportate in modo chiaro e leggibile nel verbale di acquisizione di dichiarazione, di cui il personale verbalizzante deve dare lettura al dichiarante, affinché questi ne confermi il contenuto ovvero rilevi eventuali correzioni e quindi lo sottoscriva. Eventuali rifiuti a fornire informazioni o a sottoscrivere dichiarazioni devono essere riportati nel verbale medesimo, indicando le relative motivazioni qualora espresse. Ove funzionale alle esigenze dell'accertamento, le dichiarazioni possono essere rese anche direttamente dai dichiaranti con un atto scritto, a forma libera, recante la sottoscrizione. Si rappresenta che nell'ottica dell'economicità dell'azione amministrativa, ai fini dell'audizione dei lavoratori residenti fuori provincia o fuori regione, si potrà ricorrere alla collaborazione dei colleghi delle Sedi territoriali più prossime, previ gli opportuni contatti e l'invio delle relative istruzioni. Nel rispetto delle disposizioni regolamentari dell'Istituto, al personale ispettivo non è consentito rilasciare copia delle dichiarazioni al lavoratore dichiarante né tantomeno al soggetto ispezionato. In caso di richiesta in tal senso, gli ispettori devono informare i richiedenti che l'eventuale accesso alle dichiarazioni potrà avvenire previa presentazione di apposita istanza alla sede INPS competente, nelle forme e nei limiti stabiliti dal *"Regolamento per la disciplina del diritto di accesso a norma della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e s.m.i."*, di cui alla circolare n. 4/2013, al termine del procedimento amministrativo.

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

Esame e acquisizione della documentazione

L'esame della documentazione rappresenta una fase altrettanto rilevante dell'indagine ispettiva in quanto consente di verificare la congruità dell'assetto aziendale riscontrato con quanto risulta dalle denunce effettuate all'Istituto, nonché da altre denunce e/o registrazioni obbligatorie. Nell'ottica di un maggior impulso all'attività di Intelligence della Direzione Centrale VPES, assumerà sempre più rilievo l'acquisizione anche di tutte quelle informazioni utili a definire il soggetto sottoposto a verifica nel suo complesso. Gli ispettori provvederanno ad esaminare la documentazione presente sul luogo di lavoro, nonché a chiedere al datore di lavoro di esibire la documentazione conservata in altra sede. In relazione alla mole, alle caratteristiche e alla collocazione della documentazione da esaminare, la verifica della stessa può essere effettuata presso la sede (uffici, unità locali, etc.) del soggetto ispezionato, presso le sedi degli intermediari abilitati ove funzionale alle esigenze dell'accertamento, ovvero presso gli uffici del personale ispettivo procedente. Ferma restando l'opportunità di verificare tutta la documentazione utile ad un esame obiettivo della situazione aziendale e dei fatti oggetto di accertamento, il personale ispettivo deve acquisire e conservare agli atti solo la documentazione necessaria a comprovare la pretesa contributiva e gli eventuali illeciti amministrativi.

Verbalizzazione ispettiva

L'articolo 13 del D. Lgs. n. 124/2004, così come riformulato dall'articolo 33 della Legge n. 183/2010, ha dettato disposizioni che regolamentano la c.d. proceduralizzazione dell'attività ispettiva, prescrivendo l'obbligatorietà della verbalizzazione sia nella fase iniziale che conclusiva dell'accertamento e i relativi contenuti inderogabili.

Il verbale di primo accesso

Una volta concluse le attività di verifica espletate nel corso del primo accesso, il personale ispettivo deve predisporre e rilasciare, ai sensi del citato art. 13, comma 1, apposito verbale di primo accesso al datore di lavoro o a chi ne fa le veci o, in loro assenza, ai soggetti aventi titolo a riceverlo a norma del codice di procedura civile (artt. 137 e ss.), ivi compreso il professionista delegato. Qualora il datore di lavoro o i soggetti sopra richiamati si rifiutino di ricevere il verbale ovvero non siano presenti al termine dell'accesso ispettivo, gli ispettori devono riportare puntualmente in calce all'atto le circostanze che hanno impedito la consegna immediata del verbale procedendo successivamente alla notifica dello stesso a mezzo raccomandata A/R. In conformità ai contenuti prescritti dal medesimo comma 1 dell'art. 13, D. Lgs. n. 124/2014, il verbale di primo accesso dovrà contenere l'identificazione delle persone trovate intente al lavoro e la descrizione puntuale delle modalità del loro impiego, nonché ogni utile notizia circa l'effettiva attività lavorativa svolta. In particolare, l'identificazione puntuale e specifica di tutti i lavoratori trovati intente al lavoro risulterà di fondamentale importanza in ordine alla verifica del rispetto della disciplina concernente la regolare costituzione del rapporto di lavoro. Qualora la verifica ispettiva afferisca invece alla qualificazione del rapporto di lavoro, ovvero abbia ad oggetto riscontri di carattere esclusivamente contributivo, il personale ispettivo potrà procedere all'identificazione per relationem mediante rinvio alle generalità del personale risultante dalle registrazioni sul Libro Unico del Lavoro o attraverso i dati rilevati dalle comunicazioni effettuate con il modello UNILAV da parte del soggetto contribuente. Analogamente per quanto concerne l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori, si evidenzia che nei casi in cui le dimensioni del soggetto ispezionato siano tali da non consentire di intervistare tutto il personale impiegato, l'accertamento potrà essere svolto attraverso l'acquisizione di un numero limitato di dichiarazioni sulla base di un campione significativo di personale, da cui sia possibile dedurre con sufficiente chiarezza ed uniformità le modalità di espletamento delle prestazioni riferibili all'insieme stesso della forza lavoro. I criteri di selezione di detto campione dovranno essere esplicitati in sede di verbalizzazione, come nel caso ad esempio di attività di tipo seriale e ripetitivo, rispetto alle quali il campione consente di risalire alle modalità di svolgimento

delle prestazioni dell'intero organico aziendale impiegato. Ulteriori elementi costitutivi del verbale di primo accesso, prescritti normativamente dal predetto comma 1, sono la specificazione delle attività compiute dal personale ispettivo e l'esposizione delle eventuali dichiarazioni rilasciate dal datore di lavoro, dal professionista che lo assiste o dalla persona presente all'ispezione. In proposito, l'ispettore, nel verbale medesimo, deve dare atto di avere informato il datore di lavoro sia della possibilità di farsi assistere da un professionista abilitato ai sensi della Legge n. 12/1979, che di rilasciare dichiarazioni, dando conto dell'eventuale mancato esercizio delle predette facoltà. Nel medesimo verbale, il personale ispettivo deve formulare ogni richiesta, anche documentale, utile al proseguimento dell'istruttoria finalizzata all'accertamento degli illeciti. Laddove le suddette richieste rimangano inevase, l'ispettore potrà procedere ad una reiterazione delle stesse e solo nel caso in cui si verifichi l'ulteriore inosservanza, potrà ritenersi configurata la fattispecie dell'impedimento all'esercizio dei poteri ispettivi sanzionabile ai sensi dell'art. 3, comma 3, del D.L. n. 463/1983. Si rileva che anche in caso di riscontrata cessazione dell'attività del contribuente sottoposto a verifica occorrerà comunque procedere alla notifica della comunicazione di avvio dell'accertamento ispettivo a mezzo posta.

Accessi successivi

Nei casi in cui l'accertamento si riveli complesso e prolungato nel tempo e si rendano necessari ulteriori sopralluoghi rispetto al primo accesso per l'esame della documentazione o per l'acquisizione delle dichiarazioni dei lavoratori, ovvero si palesino ulteriori esigenze informative, il personale ispettivo formula le necessarie richieste di informazione e/o documentazione, anche in forma scritta al soggetto ispezionato o a persona appositamente delegata con l'espresso avvertimento che l'accertamento è ancora in corso.

Il verbale unico di accertamento e notificazione

A seguito delle modifiche apportate all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 per effetto dell'art. 33 della Legge n. 183/2010, con il verbale conclusivo dell'accertamento ispettivo si procede alla constatazione e alla notificazione di tutti gli illeciti riscontrati dagli organi di vigilanza. In tale provvedimento, che in ogni caso deve contenere il richiamo al verbale di primo accesso, gli ispettori devono provvedere a contestare tutte le violazioni di propria competenza rilevate nel corso dell'accertamento, unitamente ai relativi importi per contributi, sanzioni civili e/o amministrative, corredando il tutto con la specifica illustrazione di ogni elemento utile a garantire una cognizione precisa e circostanziata dei fatti accertati e ad assicurare il diritto di difesa del destinatario. In particolare, il comma 4 dell'art. 13 sopra citato stabilisce, alla lett. a, che il verbale unico di accertamento e notificazione deve contenere gli esiti dettagliati dell'accertamento, con indicazione puntuale delle fonti di prova degli illeciti rilevati. Ciò attiene propriamente al profilo della motivazione del provvedimento, che rileva in ossequio al generale principio di cui all'art. 3 della Legge n. 241/1990, secondo cui ogni provvedimento amministrativo deve essere motivato, individuando i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione in relazione alle risultanze dell'istruttoria. In particolare, preme sottolineare la necessità, laddove possibile, che il contenuto delle dichiarazioni raccolte dai lavoratori, in quanto non dotate di valenza probatoria precostituita, sia confermato da altri elementi documentali di carattere formale e/o informale o da quanto risulta da ulteriori dichiarazioni rilasciate da altri lavoratori o da terzi. Di quest'ultime, le c.d. dichiarazioni incrociate, va dato atto nell'ambito del profilo motivatorio del provvedimento. Si ricorda in ogni caso che, a tutela della riservatezza dei lavoratori, il riportare nella motivazione del provvedimento parte del contenuto delle dichiarazioni raccolte da quest'ultimi, in quanto spontanee, non deve implicare alcun riferimento alle generalità di coloro che le hanno rilasciate, né tantomeno deve rendere riconoscibile il dichiarante. Per una corretta qualificazione dei rapporti di lavoro accertati, sarà opportuno acquisire agli atti anche ogni documentazione aziendale che possa essere utile a comprovare le effettive modalità di svolgimento

della prestazione lavorativa. Particolare cura va riposta nella raccolta degli elementi probatori a sostegno dell'annullamento di rapporti di lavoro dipendente, agricoli e non agricoli, costituiti fittiziamente al solo scopo di percepire prestazioni indebite, dal momento che accertamenti di natura induttiva o improntati sull'analisi del comportamento aziendale nel suo complesso, senza precisi riferimenti al singolo rapporto annullato, sono difficilmente sostenibili in sede di contenzioso (vedi circolare n. 126/2009). In tale ambito, le circostanze eventualmente riferite dai lavoratori in sede di dichiarazione, vanno accuratamente analizzate al fine di evidenziare e descrivere eventuali incongruità riscontrate. La stessa cura dovrà esser assicurata nella fotografia degli assetti societari e familiari che hanno dato luogo alla costituzione di posizioni assicurative tra componenti dello stesso nucleo familiare in contrasto con il principio della gratuità di tali prestazioni di lavoro e del relativo onere della prova contraria. Affinché sia garantita una idonea difesa delle ragioni dell'Istituto nelle sedi opportune, occorre pertanto che le violazioni civilistiche ed amministrative contestate siano adeguatamente provate. Nei casi caratterizzati da particolare complessità, è ipotizzabile l'acquisizione di un'ulteriore dichiarazione del datore di lavoro prima della chiusura dell'accertamento, cioè nel momento in cui è già chiaro lo scenario conclusivo dell'ispezione, con il duplice scopo di rafforzare le tesi enunciate nel verbale e di dare la possibilità all'impresa di chiarire eventuali incongruenze individuate dall'ispettore, nell'ottica di valorizzare l'aspetto collaborativo dell'attività di vigilanza. Nei casi in cui sia accertata la commissione di illeciti amministrativi, con il verbale unico di accertamento e di notificazione, il trasgressore e l'eventuale obbligato in solido vengono informati di tutte le contestazioni mosse nei loro confronti, nonché delle eventuali diffide a regolarizzare di cui ai punti b, c e d, del comma 4 del citato art. 13, nel rispetto del principio di ragionevolezza e di trasparenza dell'azione amministrativa. Per consentire un'adeguata tutela del diritto di difesa del soggetto ispezionato, il verbale unico di accertamento e notificazione dovrà contenere, come stabilito dalla lett. e, del medesimo comma 4, l'indicazione degli strumenti di difesa e degli organi ai quali proporre ricorso, con specificazione dei termini di impugnazione. Qualora al termine dell'attività di verifica, il personale ispettivo non abbia rilevato alcuna irregolarità, lo stesso redige e notifica apposito verbale di constatata regolarità ai sensi dell'art. 3, comma 20, della Legge n. 335/1995.

La notifica del verbale

La notifica del verbale, in quanto inerente agli adempimenti conclusivi del procedimento ispettivo, è essenziale per assicurare la certezza delle situazioni giuridiche accertate nel medesimo provvedimento. Il suo perfezionamento richiede pertanto cura delle forme e dei termini previsti dalla legge. Riguardo alle modalità di notifica, si rileva l'importanza di procedere alla notifica a mani del destinatario del verbale, metodo che garantisce la certezza e la determinatezza dell'adempimento. Laddove ciò non sia possibile, nelle more della definizione delle modalità tecniche di notifica del verbale a mezzo Posta Elettronica Certificata, occorrerà procedere con la consueta modalità di notifica per posta. Riguardo ai termini di notifica, si rileva che il termine di 90 giorni di cui all'art. 14 della Legge n. 689/1981, decorre dal momento in cui si è concluso l'accertamento. Tale termine coincide con quello dell'acquisizione di tutti i dati e dei riferimenti di carattere oggettivo e soggettivo necessari per la definizione dell'accertamento, comprendendo anche i tempi tecnici ragionevolmente utili e necessari per l'analisi, l'elaborazione e la verifica degli elementi formati e raccolti. Ciò in quanto l'accertamento non si sostanzia nella generica ed approssimativa percezione del fatto nella sua materialità, ma si realizza con il compimento di tutte le indagini necessarie al fine della piena conoscenza e della congrua determinazione della pena pecuniaria. Quanto al momento di perfezionamento della notifica, conformemente a quanto previsto dal nostro ordinamento processuale, lo stesso rileva distintamente a seconda che si tratti del soggetto notificante o del destinatario. Ne consegue che i 90 giorni di cui al comma 2 dell'art. 14 della citata Legge n. 689/1981, entro i quali devono essere notificati tutti gli illeciti mediante

verbale unico di accertamento decorreranno per il soggetto notificante, nei casi di notifica a mezzo posta, dalla data di spedizione della raccomandata; per il soggetto destinatario invece la notifica si avrà per perfezionata dalla data di ricezione della raccomandata contenente la contestazione degli illeciti. Quanto ai soggetti c.d. irreperibili ex art. 140 c.p.c., la notifica potrà dirsi perfezionata con il ricevimento della raccomandata contenente l'avviso di deposito o, comunque, decorsi 10 giorni dalla spedizione della medesima.

La gestione delle fasi successive alla conclusione dell'accertamento

Con riferimento alle fasi successive alla conclusione dell'accertamento, si rammenta che, in generale, la competenza dell'ispettore cessa con la notifica a mani o a mezzo raccomandata del verbale contenente l'addebito contributivo. Tuttavia si ritiene utile riepilogare alcuni oneri che permangono in tale fase. In esito al verbale contenente addebito contributivo e nelle more del definitivo rilascio della procedura verbali web, l'ispettore provvede a compilare le denunce contributive da trasmettere in via telematica, tramite valigetta ispettiva, alla procedura del recupero crediti. Nel medesimo verbale l'ispettore diffida il datore di lavoro ad adempiere l'obbligo di presentazione e/o rettifica e/o annullamento dei flussi individuali EMens e/o UniEmens per garantire l'aggiornamento della posizione assicurativa dei lavoratori interessati, relativamente ai periodi di lavoro oggetto del recupero, tenendo conto, a seconda dei casi, dell'imponibile o del maggior imponibile accertato. In ogni caso l'ispettore deve corredare il verbale con un prospetto relativo alle retribuzioni individuali e agli altri dati utili ai fini dell'accreditamento della contribuzione dovuta. In ordine alla responsabilità dell'ispettore per tutti gli atti a rilevanza esterna emessi nell'ambito dello svolgimento della funzione di vigilanza ispettiva, egli provvederà alla predisposizione di tutte le comunicazioni ad uso sia degli uffici amministrativi interni che delle altre Amministrazioni e/o soggetti interessati. Nell'eventualità in cui si contestino illeciti diffidabili, l'ispettore deve verificare l'ottemperanza alla diffida nel termine di 45 giorni (30 per la regolarizzazione della condotta e 15 per il pagamento della sanzione amministrativa in misura c.d. ridottissima) ovvero 120 giorni in presenza di lavoratori in nero ancora in forza. In caso di inadempimento ovvero di mancato pagamento nei successivi 60 giorni della sanzione in misura ridotta, ai sensi dell'art. 16 della Legge n. 689/81, l'ispettore provvederà alla predisposizione del rapporto ex art. 17 della anzidetta legge, da trasmettere alla Direzione Territoriale del Lavoro competente. A tal fine, l'ispettore avrà cura di corredare il rapporto di ogni documentazione necessaria a comprovare le violazioni contestate, l'avvenuta notifica e il successivo comportamento tenuto dal soggetto trasgressore e dall'eventuale obbligato solidale. In caso di rilevazione di ipotesi di reato perseguibili d'ufficio, il personale ispettivo dovrà provvedere a riferire in merito al Direttore di Sede, corredando il tutto con ogni documentazione costituente fonte di prova del reato, ai sensi degli articoli 331 e ss. c.p.p. L'obbligo del rapporto giudiziario si considererà adempiuto per effetto stesso dell'informativa al Dirigente responsabile, che a sua volta dovrà riferire i fatti in questione all'Autorità Giudiziaria. Il personale ispettivo è tenuto altresì a comunicare, nelle medesime modalità alla Guardia di Finanza i fatti che possono configurarsi come violazioni tributarie ai sensi dell'art. 36, comma 4, del D.P.R. n. 600/1973, come modificato dall'art. 19, comma 1, lett. d, della Legge n. 413/1991. Una volta compiuti i richiamati adempimenti successivi alla conclusione dell'accertamento, l'ispettore curerà la trasmissione del fascicolo alla U.O. Accertamento e Gestione del credito per l'avvio del recupero del credito accertato, fermo restando che nei casi in cui risulti presentato ricorso amministrativo e/o giudiziario, lo stesso ispettore potrà essere chiamato a fornire gli elementi utili ai fini della relativa istruttoria (cfr. circolare n. 108/2012).

11) Suprema Corte di Cassazione – Sezioni Unite – Sentenza n. 9451/2016: il professionista che si serve del solo ausilio di una segretaria e di beni strumentali non eccedenti il minimo indispensabile non è soggetto IRAP non sussistendo il presupposto impositivo di autonoma organizzazione

La vicenda da cui trae origine la pronuncia in parola vede il ricorso in Cassazione dell'Agenzia delle Entrate nei confronti della sentenza della Commissione tributaria regionale della Campania che, rigettandone l'appello, aveva riconosciuto a un avvocato il diritto al rimborso dell'IRAP versata per gli anni dal 2000 al 2004. Il giudice d'appello aveva infatti rilevato che nello svolgimento dell'attività professionale il contribuente si avvaleva *"solo di un lavoratore dipendente con mansioni di segretario e di beni strumentali minimi"* ritenendo, quidi, che *"la presenza (in misura) minimale di strumenti e di collaborazione non costituiva autonoma organizzazione"* così come previsto dall'articolo 2 del Decreto Legislativo 18 dicembre 1997, n. 446. Secondo l'Agenzia, invece, il requisito dell'autonoma organizzazione ai fini dell'IRAP ricorrerebbe ogni volta allorché il contribuente sia, sotto qualsiasi forma, il responsabile dell'organizzazione e si avvalga della collaborazione anche di un solo dipendente.

Nella sentenza in commento le Sezioni Unite della Suprema Corte osservano che l'evoluzione storica della giurisprudenza di Cassazione in materia di assoggettabilità dell'attività professionale ad IRAP, può essere distinta in due fasi successive e che della prima può essere ritenuta esemplare la sentenza n. 3676 del 2007, incentrata sul presupposto dell'imposta, regolato dagli articoli 1 e 2 del Decreto Legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, istitutivo del tributo, mentre la seconda fase è stata piuttosto caratterizzata dalla definizione dei contorni della platea dei soggetti passivi. Le Sezioni unite, in riferimento al presupposto impositivo costituito dall'autonoma organizzazione, condividono i principi e, più complessivamente, l'impianto ricostruttivo fornito a suo tempo con il primo indirizzo interpretativo e tuttavia ritengono che essi meritino delle precisazioni relativamente al fattore costituito dalle caratteristiche delle prestazioni lavorative fornite dai collaboratori del professionista-contribuente. Secondo l'opinione della Suprema, fra *"gli elementi suscettibili di combinarsi con il lavoro dell'interessato, potenziandone le possibilità necessarie"*, accanto ai beni strumentali devono essere considerati anche i mezzi *"personali"* di cui il professionista ha la possibilità di avvalersi per lo svolgimento della propria attività lavorativa. Affinché questi effettivamente le rechino un contributo significativo, è necessario che le mansioni svolte dal collaboratore (non occasionale) concorrano o si combinino con quello che è il contenuto proprio della specifica professionalità espressa dal professionista nella *"attività diretta allo scambio di beni e di servizi"*, di cui fa menzione l'articolo 2 del D.Lgs. n. 116 del 1997, e ciò vale tanto per il professionista che per l'esercente l'arte, come, più in generale, per il lavoratore autonomo ovvero per le figure *"border-line"* individuate nel corso degli anni ad opera della giurisprudenza. Infatti, è solo in tali casi che si può parlare, così come si esprimono le Sezioni Unite della Suprema Corte nella sentenza in commento, di *"valore aggiunto"*. Sostanzialmente diverso è il caso in cui il professionista, nello svolgimento della propria attività, si avvalga, anche se in modo non occasionale, di prestazioni lavorative altrui quando queste si concretizzino nel semplice espletamento di mansioni di segreteria o generiche o meramente esecutive, tali da recare all'attività svolta dal contribuente un apporto del tutto mediato o, appunto, generico. Lo stesso limite che, secondo un consolidato indirizzo interpretativo deve essere considerato in relazione ai beni strumentali, *"eccedenti, secondo l'id quod plerumque accidit, il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza di organizzazione"* vale, armonicamente, anche per il fattore lavoro, la cui soglia minimale si arresta all'impiego di un collaboratore.

Nel rigettare il ricorso dell'Agenzia, la Corte enuncia poi il seguente principio di diritto: *"con riguardo al presupposto dell'IRAP, il requisito dell'autonoma organizzazione, previsto dall'art. 2 del d.lgs. 15 settembre 1997, n. 446, il cui accertamento spetta al giudice di merito ed è insindacabile"*

in sede di legittimità se congruamente motivato, ricorre quando il contribuente; a) sia, sotto qualsiasi forma, il responsabile dell'organizzazione e non sia, quindi, inserito in strutture organizzative riferibili ad altrui responsabilità ed interesse; b) impieghi beni strumentali eccedenti, secondo l'id quod plerumque accidit, il minimo indispensabile per l'esercizio dell'attività in assenza di organizzazione, oppure si avvalga in modo non occasionale di lavoro altrui che superi la soglia dell'impiego di un collaboratore che espliciti mansioni di segreteria ovvero meramente esecutive".

12) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 13963 del 7 aprile 2016: l'inosservanza dell'obbligo di esposizione del cartello di cantiere è punita anche penalmente

In tema di reati edilizi-urbanistici, la violazione dell'obbligo di esporre il cartello indicante gli estremi del titolo abilitativo, nel caso in cui sia prescritto dal regolamento edilizio comunale o dal titolo medesimo, vale anche nel caso in cui il cantiere risulti essere inattivo, ed è tuttora punita in base a quanto viene previsto dall'articolo 44, lettera a) del D.P.R. n. 380/2001 nel caso in cui sia commessa dal titolare del permesso a costruire, dal committente, dal costruttore o dal direttore dei lavori.

Ormai da più di un ventennio sia in campo giurisprudenziale che dottrinale viene dibattuto l'argomento relativo alla mancata esposizione del cosiddetto "cartello di cantiere" (di cui al D.P.R. n. 380/2001, articolo 27, comma 4), e se, da tale mancanza, comporti eventualmente il rischio di una denuncia all'Autorità Giudiziaria. Ultimamente la Suprema Corte di Cassazione è ritornata sul tema stabilendo che l'obbligo di esposizione del cartello di cantiere sussiste non solo all'inizio dell'attività edificatoria ma anche quando i lavori siano stati sospesi. In questo senso si è espressa infatti la III sezione penale della Corte di Cassazione con la sentenza n. 13963 del 7 aprile 2016, ritenendo configurabile il reato previsto dal D.P.R. n. 380/2001, articolo 44, lettera a) che sanziona, con la pena dell'ammenda, l'inosservanza delle norme, prescrizioni e modalità esecutive previste dal titolo IV del Testo Unico edilizia, in quanto applicabili, l'inosservanza delle disposizioni dei regolamenti edilizi comunali, l'inosservanza di prescrizioni contemplate dagli strumenti urbanistici e l'inosservanza delle prescrizioni che vengono fissate dal permesso di costruire.

La circostanza che il cartello fosse stato presente all'inizio dei lavori di per sé non può escludere la configurabilità del reato, in quanto ciò che è effettivamente rilevante è che lo stesso non fosse esposto (o visibile) nel momento in cui si è verificata la canonica ispezione da parte del personale di vigilanza. La funzione del cartello è infatti proprio quella di informare all'atto dell'ispezione gli organi di vigilanza sull'esistenza di lavori edilizi, allo scopo di consentire l'espletamento di tutte le necessarie attività di verifica dell'osservanza della vigente normativa edilizia e di corrispondenza tra quanto è stato autorizzato e quanto è stato effettivamente realizzato (si veda in proposito la sentenza n. 28123 della Cassazione Penale, Sezione III, 30 aprile 2014). Inoltre, la finalità cui assolve l'obbligo di esposizione del cartello di cantiere, deve ritenersi che sia anche quella di indicare i soggetti responsabili, nel caso in cui durante lo svolgimento delle attività di cantiere si verificano danni che coinvolgono soggetti terzi (si veda in proposito Cassazione Penale, Sezione III, sentenza 22 maggio 2012, n. 40118 secondo cui "L'esposizione del cartello, invero, non può ritenersi esclusivamente finalizzata a consentire ad eventuali controinteressati far valere le proprie pretese innanzi all'autorità amministrativa; in considerazione dei rischi per l'incolumità individuale collegati allo svolgimento delle attività nel cantiere, deve ritenersi, al contrario, che la finalità cui assolve il suddetto obbligo sia quella di indicare i soggetti responsabili, nel caso in cui durante lo svolgimento delle attività di cantiere derivino danni nei confronti di terzi"). Da ciò consegue l'obbligo di esposizione del cartello protratta in maniera continuativa durante tutta la fase di esecuzione dei lavori compresi i periodi di momentanea sospensione, risultando irrilevante la causa

di quest'ultima (nel caso da cui ha tratto origine la pronuncia della Suprema Corte in commento l'inattività del cantiere era dovuta al ritardo nei pagamenti da parte del committente). Quanto, infine, ai soggetti su cui grava la responsabilità di tale violazione, si legge nella sentenza, che l'articolo 29, comma 1, del D.P.R. n. 380 del 2001 non consente di differenziare tra le responsabilità del costruttore e del direttore dei lavori e quella del committente, tanto meno sotto il profilo temporale dell'adempimento dell'obbligo di esposizione del cartello indicante gli estremi del titolo abilitativo. Anche in passato la giurisprudenza si era occupata in diverse occasioni delle conseguenze derivanti dalla mancata esposizione del cartello di cantiere. Ad esempio, è stato ritenuto applicabile l'articolo 44 del TU Edilizia anche in caso di omissione della data di inizio dei lavori o dell'indicazione della ditta esecutrice delle opere, dati, questi ultimi, rientranti tra quelli indicati nel permesso di costruire (si veda in proposito Cassazione penale, Sezione III, sentenza 23 febbraio 2012, n. 7070 secondo cui l'indicazione sul cartello di cantiere della data di inizio lavori non configura una semplice formalità amministrativa, ma un adempimento strettamente connesso ai contenuti ed alle finalità del permesso di costruire ed agli obblighi di vigilanza di cui all'articolo 27 del T.U. edilizia). Secondo la Cassazione, il cartello non solo deve essere esposto, ma deve essere anche ben visibile (in proposito Cassazione penale, Sezione III, sentenza 11 ottobre 2012, n. 40118).

13) Suprema Corte di Cassazione – Sezione Lavoro - Sentenza numero 8236/2016 depositata il 26 aprile 2016: non è consentito il licenziamento per insubordinazione se il lavoratore cura attività personali nel corso dell'orario di lavoro in quanto la nozione di insubordinazione riguarda solo i casi di rifiuto di ottemperare a una direttiva o a un ordine

Secondo la sentenza n. 8236/2016 depositata dalla Sezione lavoro della Suprema Corte di Cassazione in data 26 aprile u.s., non può essere considerato legittimo il licenziamento del lavoratore che sia stato sorpreso a svolgere, senza specifica autorizzazione in merito, attività autonome proprio durante l'orario di lavoro e fuori della sua postazione, peraltro utilizzando attrezzature in relazione alle quali non ha seguito i necessari corsi di formazione propedeutici all'abilitazione all'utilizzo. La sezione competente della Suprema Corte di Cassazione ha infatti chiarito che una simile condotta, almeno in assenza di un'analisi più approfondita, non può considerarsi in grado di configurare la fattispecie di "*insubordinazione*".

Tale ultima nozione, infatti, deve essere ritenuta circoscritta ai casi in cui il lavoratore opponga il proprio rifiuto ad ottemperare a una precisa direttiva o ad un ordine, giustificato e legittimo, di svolgere una diversa attività o un diverso compito. Al contrario, il giudice del merito, aveva fondato il proprio giudizio di gravità relativo alla condotta tenuta dal lavoratore, fondamentale per valutare la proporzionalità della sanzione all'illecito, solo sul rilievo secondo il quale il lavoratore avrebbe posto in essere proprio una forma di insubordinazione. Del tutto trascurata, invece, era stata l'analisi del caso concreto, analisi che avrebbe dovuto concretizzarsi nella verifica fatta della durata dell'allontanamento dal posto di lavoro da parte del lavoratore, dei tempi e dei modi con i quali l'operazione era stata svolta, della natura effettiva delle attrezzature utilizzate e della concreta necessità che esse richiedessero uno specifico addestramento. La Suprema Corte ha quindi ritenuto essere ammissibile il ricorso del dipendente avverso la pronuncia della Corte di Appello di Trieste che si era limitata a convertire il licenziamento per giusta causa in licenziamento per giustificato motivo soggettivo senza procedere agli accertamenti idonei, eventualmente, a sancirne l'illegittimità.

14) Suprema Corte di Cassazione - Sezione Lavoro - Sentenza n. 9217/2016 - permessi Legge 104: il dipendente compie abuso di diritto se utilizza le ore di permesso per scopi personali e non per l'assistenza del parente disabile

Secondo la sentenza n. 9217/2016 emessa dalla Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, è legittimo il licenziamento del lavoratore che abbia utilizzato gran parte del "permesso" previsto dalla Legge n. 104/92 per scopi personali e non per assistere il parente disabile. Non è ammissibile, infatti, un utilizzo solo parziale delle ore che vengono concesse dal datore di lavoro per uno specifico scopo, datore di lavoro che, per sopperire all'assenza del dipendente, deve apportare modifiche all'organizzazione del lavoro per esigenze di ordine generale.

Nella vicenda che ha dato origine alla sentenza della Suprema Corte in commento il ricorrente, infatti, aveva richiesto alcuni permessi ai sensi della Legge n. 104/1992 al fine di poter prendersi cura della cognata, non convivente, affetta da grave disabilità. Tuttavia, così come era stato accertato da un'Agenzia investigativa incaricata dall'azienda a verificare il corretto utilizzo delle ore di permesso da parte del dipendente, lo stesso aveva provveduto a fornir assistenza alla cognata per un numero di ore assai minore rispetto a quelle previste dal permesso: in una prima occasione aveva trascorso solo 4 ore e 15 minuti presso l'abitazione dell'assistita e, in una seconda occasione, solo 3 ore e 25 minuti. Tale comportamento, senza alcun dubbio per il giudice di seconde cure, aveva integrato la fattispecie dell'abuso del diritto in relazione a permessi che avrebbero dovuto essere utilizzati in coerenza con la loro funzione, posto che per oltre due terzi del tempo concess dal datore il lavoratore non aveva svolto alcuna attività assistenziale. Un comportamento di tal fatta viola i principi di correttezza e buona fede e (anche se il caso particolare non è previsto espressamente dal CCNL) è certamente di gravità tale da comportare il venir meno del vincolo fiduciario tra lavoratore e datore. Viene ritenuto del tutto irrilevante a tal fine che l'assistenza fosse stata effettivamente in parte fornita e che non fosse stato possibile provare la sussistenza di un danno quantificabile.

Tale conclusione è stata condivisa dai Supremi Giudici nella sentenza in commento, nonostante i tentativi posti in essere da parte della difesa di dimostrare l'effettivo svolgimento dell'attività di assistenza per la quale erano stati richiesti i permessi: così come verificato dall'Agenzia investigativa ingaggiata dal datore, l'assistenza per la quale il permesso era stato richiesto non era nemmeno stata effettuata durante l'orario dovuto in quanto il ricorrente in quelle ore fu occupato in attività diverse, nonostante la richiesta di un permesso per assistenza presupponga, come logico, che ci si obblighi effettivamente a fornirla *"senza che sia lecito occuparsi proprio in quelle ore, come sembra di capire, di sospetti pericoli di furti nella propria abitazione o pedinamenti anomali e via dicendo"*. Con la sentenza in parola viene confermato l'orientamento di legittimità secondo cui *"il comportamento del prestatore di lavoro subordinato che, in relazione al permesso ex art. 33 L. n. 104/1992, si avvalga dello stesso non per l'assistenza al familiare, bensì per attendere ad altra attività, integra l'ipotesi dell'abuso di diritto, giacché tale condotta si palesa, nei confronti del datore di lavoro come lesiva della buona fede, privandolo ingiustamente della prestazione lavorativa in violazione dell'affidamento riposto nel dipendente ed integra nei confronti dell'Ente di previdenza erogatore del trattamento economico, un'indebita percezione dell'indennità ed uno sviamento dell'intervento assistenziale"*. Il non avere provveduto all'assistenza della disabile per la quale erano state richieste le ore di permesso integra una grave violazione dei doveri di correttezza e buona fede sia nei confronti del datore di lavoro (che sopporta modifiche organizzative per esigenze di ordine generale) che dell'Ente assicurativo. Risulta, pertanto, giustificato e legittimo, secondo la Suprema Corte, il provvedimento espulsivo adottato da parte del datore di lavoro nei confronti del lavoratore infedele.

30 maggio 2016
Massimo Pipino

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