

Circolare del lavoro del 22 marzo 2017

Voucher Addio

a cura di Massimo Pipino

- 1) INPS – È stato reso disponibile on-line dall’Istituto il quarto elenco di variazione dei lavoratori agricoli
- 2) Modifiche alle norme in materia di maternità e paternità alla luce di quanto disposto dal “JOBS ACT”
- 3) Governo: abrogate le norme riguardanti i “voucher” nuove norme in materia di appalti pubblici
- 4) Governo: approvato in via preliminare il provvedimento per l’anticipo del pensionamento per i giornalisti ed il riconoscimento dello stato di crisi per le imprese del settore dell’editoria con accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria
- 5) Rapido esame dei casi in cui, ai sensi dell’articolo 2103 del Codice civile, il provvedimento di demansionamento risulta essere legittimo
- 6) EQUITALIA - comunicato 16 marzo 2017: avvio dell’attività di “EquiPro”, strumento con cui commercialisti, consulenti del lavoro, tributaristi e centri di assistenza fiscale (Caf) potranno accedere ad una area riservata all’interno dei servizi on-line di Equitalia
- 7) INPS – Circolare n. 40/2017: Istruzioni dell’Istituto in merito all’invio delle domande di ammissione all’incentivo “Occupazione Giovani”
- 8) ANPAL: sono partite le prime 30 mila lettere destinate a soggetti destinatari dell’assegno di ricollocazione
- 9) Ispettorato Nazionale del Lavoro: disponibili i nuovi moduli per le autorizzazioni alla videosorveglianza e GPS
- 10) INAIL – Circolare n. 13 del 15 marzo 2017: istruzioni per la richiesta di indennizzo da mesotelioma pleurico
- 11) INPS – Messaggio n. 1133 del 13 marzo 2017: chiarimenti sul Fondo Integrazione Salariale (FIS)
- 12) È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 25/2017 contenente l’eliminazione totale dei “voucher” ed il ripristino della responsabilità solidale negli appalti
- 13) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 13 febbraio 2017, n. 3733: licenziamento
- 14) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 9 febbraio 2017, n. 3484: licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo - verifiche
- 15) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 9 febbraio 2017, n. 3471: automatismi
- 16) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro, sentenza 9 febbraio 2017, n. 3469: patto di prova
- 17) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 6722 del 15 marzo 2017: chiarimenti in materia di versamento delle ritenute nell’intermediazione di manodopera
- 18) Suprema Corte di Cassazione - Sezione II civile - Sentenza del 15 febbraio 2017, n. 3991: pertinenze

19) Suprema Corte di Cassazione - Sezione II Civile - sentenza 14 febbraio 2017, n. 3899: obbligazione indennitaria di cui all'articolo 938 Codice civile

20) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 6291 del 10 marzo 2017: è illegittimo il licenziamento per sopravvenuta inidoneità se basato solo su giudizio del medico aziendale

1) INPS – È stato reso disponibile on-line dall'Istituto il quarto elenco di variazione dei lavoratori agricoli

L'INPS informa che è disponibile on line il quarto elenco 2016 di variazione dei lavoratori agricoli. L'elenco sarà visualizzabile fino al 25 marzo 2017. L'elenco è pubblicato con valore di notifica a ogni effetto di legge, ai sensi dell'articolo 38, commi 6 e 7, Legge 6 luglio 2011, n. 111.

2) Modifiche alle norme in materia di maternità e paternità alla luce di quanto disposto dal "JOBS ACT"

Le norme che disciplinano permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità sono contenute nel Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, cosiddetto "*Testo Unico maternità/paternità*" (di seguito denominato semplicemente T.U.), che nel tempo ha registrato varie modificazioni ed integrazione, tra cui quelle disposte dai decreti attuativi del "*Jobs Act*". Di seguito si evidenziano alcuni aspetti sull'argomento del titolo, ritenuti di particolare interesse per le/i dipendenti

L'astensione obbligatoria

Il congedo di maternità è il periodo di astensione obbligatoria dal lavoro riconosciuto alla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e puerperio. Durante il periodo di assenza obbligatoria dal lavoro la lavoratrice percepisce un'indennità economica in sostituzione della retribuzione.

Il congedo di paternità

Il vero e proprio congedo di paternità, in sostituzione del congedo di maternità della madre (di cui si parla negli articoli 28 e successivo del Testo Unico), è riconosciuto al padre lavoratore nel caso in cui si verificano particolari circostanze, in cui la donna non possa occuparsi del bambino. Questo succede nei seguenti casi.

Decesso o seria malattia della donna

Tali situazioni devono essere attestate da compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità che si trova predisposta nella domanda telematica reperibile sul sito dell'Inps. Inoltre è necessario produrre la certificazione sanitaria comprovante la malattia, che va presentata in busta chiusa al centro medico legale dell'INPS, allo sportello oppure con raccomandata postale.

Abbandono del figlio da parte della madre o mancato riconoscimento del neonato da parte della stessa

La situazione deve essere attestata mediante compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità. Anche questa dichiarazione si può trovare predisposta nella domanda telematica sul sito dell'INPS.

Affidamento esclusivo del figlio al padre (ossia, se il genitore è single)

L'affidamento esclusivo deve essere comprovato allegando alla domanda telematica (sempre sul sito dell'INPS) il provvedimento giudiziario che dispone l'affidamento esclusivo al padre, oppure la dichiarazione di responsabilità contenente gli estremi del provvedimento giudiziario e i riferimenti del tribunale che lo ha emesso.

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

Rinuncia da parte della madre lavoratrice del tutto o in parte al congedo di maternità che spetta anche in caso di adozione o affidamento di minori.

La rinuncia è attestata dalla compilazione dell'apposita dichiarazione di responsabilità predisposta nella domanda telematica, sempre sul sito INPS.

Il quantum spettante

Il congedo di maternità consiste in un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro che comprende (ai sensi degli articoli 16 e seguenti del Decreto Legislativo n. 151 del 26 marzo 2001):

prima del parto

- i 2 mesi precedenti la data presunta del parto (salvo flessibilità) e il giorno del parto;
- i periodi di interdizione anticipata disposti dall'azienda sanitaria locale (per gravidanza a rischio) oppure dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili);

dopo il parto

- i 3 mesi successivi al parto (salvo il caso di flessibilità) e, in caso di parto avvenuto dopo la data presunta, i giorni compresi tra la data presunta e la data effettiva;
- in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta (parto prematuro o precoce), ai tre mesi dopo il parto si aggiungono i giorni non goduti prima del parto, anche qualora la somma dei 3 mesi di periodo "post partum" e dei giorni compresi tra la data effettiva del parto e la data presunta del parto, superi il limite complessivo di cinque mesi;
- i periodi di interdizione prorogata disposti dalla direzione territoriale del lavoro (per mansioni incompatibili con il puerperio).

In caso di parto gemellare la durata del congedo di maternità non varia.

In caso di ricovero del neonato in una struttura pubblica o privata, la madre ha la facoltà di sospendere, in tutto o in parte, il congedo "post partum" (così come viene previsto dall'articolo 16 bis, comma 1, del T.U.), riprendendo nel frattempo l'attività lavorativa e differendo la fruizione del periodo di congedo residuo a partire dalla data di dimissioni del bambino. Tale diritto può essere esercitato una sola volta per ogni figlio subordinatamente alla sussistenza della compatibilità della ripresa dell'attività lavorativa con il proprio stato di salute (ai sensi del comma 2 dell'articolo 16 bis T.U.). Tale compatibilità, per espressa disposizione normativa, è comprovata da "attestazione medica che dichiara la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa". In caso di interruzione di gravidanza che si verifica dopo i 180 giorni dall'inizio della gestazione (180esimo giorno incluso), nonché in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, la lavoratrice ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di congedo di maternità salvo che la stessa non si avvalga della facoltà di riprendere l'attività lavorativa (così come viene previsto dall'articolo 16, comma 1 bis, del T.U. così come è stato modificato dal D.Lgs. 119/2011).

Astensione lavorativa del padre

La normativa in materia di congedo lavorativo del padre per il 2017, in riferimento alla nascita del figlio, è stata modificata con l'entrata in vigore della precedente Legge di Stabilità che ha previsto, a favore del padre lavoratore dipendente, un aumento dei giorni di congedo obbligatorio. Ai padri, pertanto, spetta una giornata ulteriore, ovvero due giorni di astensione dal lavoro e due giorni di congedo facoltativo da utilizzare alternativamente alla madre in astensione obbligatoria.

Esame del trattamento di congedo per il padre 2017: in cosa consiste ed a chi spetta

Il congedo per paternità consiste in un'agevolazione riconosciuta dalla legge italiana che consente ai padri lavoratori dipendenti, di fruire in occasione della nascita del figlio, o dei padri affidatari o adottivi, di un'astensione dal lavoro. Fino al 2015 i padri potevano usufruire solo di una giornata di congedo di paternità INPS obbligatorio più altri 2 giorni di congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, entro e non oltre il 5° mese di vita del bambino.

A partire dal 2016 invece la normativa è stata modificata per effetto della nuova Legge di Stabilità, e nello specifico dal comma 205 dell'articolo 1 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 (“*Il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i cinque mesi dalla nascita del figlio, nonché il congedo facoltativo da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, previsti in via sperimentale per gli anni 2013, 2014 e 2015 dall'articolo 4, comma 24, lettera a), della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016 ed il congedo obbligatorio è aumentato a due giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa. Ai medesimi congedi, obbligatorio e facoltativo, si applica la disciplina recata dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 22 dicembre 2012, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 37 del 13 febbraio 2013. Alla copertura dell'onere derivante dal presente comma, valutato in 24 milioni di euro per l'anno 2016, si provvede quanto a 14 milioni di euro mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2*”), che ha di fatto aumentato in via sperimentale, il congedo obbligatorio papà a 2 giorni e mantenuto quello facoltativo a 2 giorni. A partire dal 2018, grazie alla nuova Legge di Bilancio 2017, il congedo padri 2018 spetta per 4 giorni con possibilità anche di chiedere un giorno in più a valere su quelli della madre.

A chi spetta il nuovo congedo

Il nuovo provvedimento agevolativo per i padri spetta ai padri lavoratori dipendenti, anche adottivi o affidatari, i quali possono fruire del congedo per la nascita di un figlio entro e non oltre il 5° mese di vita del bambino.

Come funziona il nuovo congedo di paternità 2017

Secondo il nuovo congedo di paternità, così modificato dalla Legge di Stabilità 2016, al padre, lavoratore dipendente, spettano due giorni, e non più uno, di congedo di paternità, da fruire entro il 5° mese di vita del bambino e quindi durante il congedo obbligatorio della mamma lavoratrice o anche dopo, purché entro i 5 mesi successivi alla nascita del figlio. La possibilità per il padre di fruire di questi giorni di astensione dal lavoro sono, in funzione della scelta della madre lavoratrice di rinunciare a due giorni del proprio congedo di maternità, a favore del padre, con conseguente anticipazione del termine finale del periodo “*post partum*” di astensione obbligatoria. Ciò significa che se il padre fruisce di 1 o 2 giorni di permesso facoltativo, la madre deve rientrare uno o due giorni prima del termine del proprio congedo di maternità. Come dai primi chiarimenti emanati da parte dell'INPS, i due congedi, paternità obbligatorio e facoltativo, non possono essere frazionati in ore ma fruiti per l'intera giornata di lavoro, sono inoltre retribuiti e coperti da contribuzione figurativa e possono essere utilizzati anche se la madre rinuncia al congedo di maternità.

Quanto spetta per i giorni di congedo del padre

I padri lavoratori in congedo di paternità obbligatorio o facoltativo hanno diritto per i 2 giorni di astensione dal lavoro ad un'indennità pari al 100% della retribuzione spettante. L'indennità è a carico dell'INPS, tuttavia viene anticipata in busta paga dal datore di lavoro e successivamente recuperata attraverso il conguaglio con i contributi da versare mensilmente all'Istituto.

Durante i periodi di congedo di maternità (o paternità) la lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto a percepire un'indennità economica pari all'80% della retribuzione giornaliera calcolata sulla base dell'ultimo periodo di paga scaduto immediatamente precedente l'inizio del congedo di maternità quindi, di regola, sulla base dell'ultimo mese di lavoro precedente il mese di inizio del congedo (articolo 22 e seguenti del T.U.).

La presentazione della domanda

La domanda di maternità (o paternità) deve essere presentata all'Inps telematicamente anche dalle lavoratrici e lavoratori assicurati ex IPSEMA dipendenti da datori di lavoro optanti per il pagamento

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

delle indennità con il metodo del conguaglio (codice conguaglio “CA2G”)- (Circolare INPS n. 173 del 23.10.2015), mediante una delle seguenti modalità:

- WEB – servizi telematici accessibili direttamente dal cittadino tramite PIN dispositivo attraverso il portale dell’Istituto (www.inps.it – *Servizi on line*);
- Contact Center integrato – n. 803164 gratuito da rete fissa o n. 06164164 da rete mobile a pagamento secondo la tariffa del proprio gestore telefonico;
- Patronati, attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

Quale documentazione deve essere presentata in forma cartacea

Il certificato medico di gravidanza ed ogni altra certificazione medico sanitaria richiesta per l’erogazione delle prestazioni economiche di maternità/paternità dev’essere presentata in originale alla Struttura INPS competente, allo sportello oppure a mezzo raccomandata postale in busta chiusa con la dicitura “*documentazione domanda di maternità/paternità – certificazione medico sanitaria*” (ai fini della legge sulla privacy).

Quando va in prescrizione il diritto all’indennità

Il diritto all’indennità si prescrive nel termine di un anno che decorre a partire dal giorno successivo alla fine del congedo di maternità (o paternità). Per evitare la perdita del diritto è necessario che la lavoratrice o il lavoratore interessati presentino all’Inps (prima dello scadere dell’anno) istanze scritte di data certa dirette ad ottenere il pagamento della indennità. Gli atti interruttivi della prescrizione possono essere effettuati anche tramite PEC oppure spediti a mezzo posta (raccomandata con ricevuta di ritorno).

IL CONGEDO PARENTALE (maternità facoltativa)

1) Lavoratrici e lavoratori dipendenti

A chi spetta

Lavoratrici/lavoratori dipendenti (compresi i lavoratori assicurati ex IPSEMA) a condizione che il rapporto di lavoro sia in essere.

Lavoratrici/lavoratori agricoli con contratto di lavoro a tempo determinato (O.T.D.) alle seguenti condizioni:

- se il periodo di congedo parentale è richiesto nel 1° anno di vita del bambino sono necessarie 51 giornate di lavoro in agricoltura nell’anno precedente l’evento che sarà indennizzabile anche per le astensioni che si protraggono nell’anno successivo;
- se il periodo di congedo parentale è richiesto negli anni di vita del bambino successivi al primo e sino al 6° (ai fini dell’indennizzabilità) e sino al 12° (ai fini della fruibilità) è necessario che sussista lo status di lavoratore (iscrizione negli elenchi agricoli e 51 giornate di lavoro in agricoltura nell’anno precedente la richiesta del congedo oppure nello stesso anno purché le giornate di lavoro siano effettuate prima dell’inizio del congedo).

Il congedo parentale non spetta ai genitori che siano disoccupati o sospesi, ai genitori lavoratori domestici, ai genitori lavoratori a domicilio. Nel caso in cui il rapporto di lavoro in atto venga a cessare all’inizio o durante il periodo di fruizione del congedo, il diritto al congedo stesso viene meno dal momento in cui è cessato il rapporto di lavoro.

Quando spetta

Il congedo parentale compete, in costanza di rapporto di lavoro, ai genitori naturali entro i primi 12 anni di vita del bambino per un periodo complessivo tra i due genitori non superiore a 10 mesi, aumentabili a 11 qualora il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi. Detto periodo complessivo può essere fruito dai genitori anche contemporaneamente. Nell’ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- alla madre lavoratrice dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi;

- al padre lavoratore dipendente, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi, elevabile a 7, dalla nascita del figlio, se lo stesso si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a 3 mesi
- al padre lavoratore dipendente, anche durante il periodo di astensione obbligatoria della madre (a decorrere dal giorno successivo al parto), e anche se la stessa non lavora.
- al genitore solo (padre o madre), per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi;
- ai lavoratori dipendenti, il congedo parentale spetta, con le stesse modalità dei genitori naturali, e cioè entro i primi dodici anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dall'età del bambino all'atto dell'adozione o affidamento, e non oltre il compimento della maggiore età dello stesso.

Quanto spetta

I genitori naturali, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale:

- entro i primi 6 anni di età del bambino per un periodo massimo complessivo (madre e/o padre) di 6 mesi con un importo pari al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile;
- dai 6 anni e un giorno agli 8 anni di età del bambino, nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
- dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni di età del bambino il congedo non è mai indennizzato.
- genitori adottivi o affidatari, possono usufruire dell'indennità per congedo parentale al 30% della retribuzione media giornaliera calcolata considerando la retribuzione del mese precedente l'inizio del periodo indennizzabile:
 - entro i 6 anni dall'ingresso in famiglia del minore, indipendentemente dalle condizioni di reddito del richiedente, per un periodo di congedo complessivo di sei mesi tra i due genitori;
 - dai 6 anni e un giorno agli 8 anni dall'ingresso in famiglia del bambino nel caso in cui i genitori non ne abbiano fruito nei primi 6 anni dall'ingresso in famiglia, o per la parte non fruita anche eccedente il periodo massimo complessivo di 6 mesi, il congedo verrà retribuito al 30% solo se il reddito individuale del genitore richiedente risulti inferiore a 2,5 volte l'importo annuo del trattamento minimo di pensione;
 - dagli 8 anni e un giorno ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del bambino il congedo non è mai indennizzato.

Per ogni ulteriore approfondimento si rinvia alla Circolare INPS n. 139 del 17 luglio 2015

- Riduzione di orario per allattamento

La regolamentazione dei riposi giornalieri (già permessi per allattamento) e relativa indennità è contenuta nel Capo VI del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni, più precisamente negli articoli 39 e 40.

L'articolo 40 del D. Lgs. n. 151/2001 e successive modificazioni riconosce il diritto ai riposi anche al padre lavoratore, entro il primo anno di vita del figlio o entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, in base al proprio orario giornaliero di lavoro:

- Se la giornata di lavoro è pari o superiore a 6 ore il riposo sarà di 2 ore (anche cumulabili);
- Se la giornata di lavoro è inferiore a 6 ore il riposo è di 1 ora.
- I periodi di riposo sono di mezz'ora ciascuno quando la lavoratrice fruisca dell'asilo nido o di altra struttura idonea, istituiti dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Ai sensi della circolare INPS n. 112/2009, del D. Lgs. n. 119/2011 e della nota INPDAP n. 23/2011 il padre può fruire dei riposi per “*allattamento*” nel caso di madre casalinga senza eccezioni ed indipendentemente dalla sussistenza di comprovate situazioni che determinano l’oggettiva impossibilità della madre stessa di accudire il bambino, a partire dal giorno successivo ai 3 mesi dopo il parto (ossia a partire dal giorno successivo alla fine del periodo di maternità riconosciuto per legge) entro il primo anno di vita del figlio o entro il primo anno di ingresso in famiglia del minore adottato o affidato (le condizioni per la fruizione sono quelle previste per la madre lavoratrice e nelle stesse misure anche nel caso di parto plurimo).

Congedo per malattia del figlio

L’articolo 47 del T.U. definisce la disciplina relativa ai congedi per malattia del figlio, confermando l’estensione, fino agli otto anni di vita del bambino, del limite di fruizione degli stessi.

In particolare, fino a tre anni le assenze possono essere illimitate, mentre oltre i tre anni e fino agli otto è fissato un limite individuale di cinque giorni lavorativi all’anno per ciascun genitore. Quest’ultimo limite non può essere superato, anche nel caso in cui uno dei due genitori non usufruisca in tutto o in parte dei propri cinque giorni e deve intendersi riferito a ciascun figlio (spettano quindi periodi di cinque giorni per ognuno dei bambini di età superiore ai tre anni e fino agli otto).

Entrambi i genitori hanno quindi diritto, alternativamente, di astenersi dal lavoro in caso di malattia del bambino. Il congedo spetta al genitore richiedente anche qualora l’altro genitore non ne abbia titolo o non ne possa usufruire perché già in congedo parentale.

Ai sensi dell’articolo 47 del T.U., i congedi per malattia del figlio non sono soggetti alle disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore, non potendosi quindi richiedere l’accertamento medico di controllo nei confronti del bambino.

In caso di ricovero ospedaliero del figlio, il genitore può richiedere l’interruzione del decorso di un eventuale periodo di ferie in godimento, per usufruire dei congedi in argomento. Ai predetti congedi si applica inoltre quanto già precisato per i congedi parentali, relativamente alla fruizione continuativa di un periodo che includa al suo interno giorni festivi o non lavorativi.

Si rinvia al CCNL applicato in azienda per i primi trenta giorni di assenza in ciascuno dei primi tre anni di vita del bambino circa il trattamento economico spettante durante l’assenza, nonché per il trattamento accessorio, al pari delle assenze a titolo di congedo di maternità, fermo restando che tale limite deve essere inteso in senso cumulativo fra i due genitori. Il quantitativo annuo di trenta giorni è inoltre utile ai fini del computo delle ferie, della tredicesima e dell’anzianità di servizio.

Gli ulteriori periodi di assenza usufruiti allo stesso titolo fino al compimento del terzo anno di età del bambino, nonché i cinque giorni annui spettanti per la malattia dei bambini con più di tre anni e fino agli otto, non sono invece retribuiti e incidono in termini riduttivi sulle ferie e sulla tredicesima mensilità, mentre sono comunque utili ai fini dell’anzianità di servizi.

Da un punto di vista previdenziale, per periodi di assenza non retribuiti fino al terzo anno di età del bambino si applicano gli stessi criteri precisati per i periodi di congedo parentale non retribuiti, sussistendo il diritto alla contribuzione figurativa secondo le disposizioni di cui all’articolo 8 della Legge 23 aprile 1981 n. 155 (T.U. articolo 35 comma 3).

Ai fini della fruizione del congedo per malattia del figlio la lavoratrice madre e il lavoratore padre sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva (ai sensi dell’articolo 47 del D.P.R. n. 445/2000). Attestante che l’altro genitore non sia in congedo negli stessi giorni per il medesimo motivo. La richiesta deve inoltre essere corredata dal certificato di malattia del bambino rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

3) Governo: abrogate le norme riguardanti i “voucher” nuove norme in materia di appalti pubblici

Il Consiglio dei ministri, nella riunione del 17 marzo 2017, ha approvato un decreto legge volto a sopprimere l'istituto del lavoro accessorio (c.d. voucher) e a modificare la disciplina sulla responsabilità solidale in materia di appalti. In relazione al lavoro accessorio, si prevede un regime transitorio per consentire l'utilizzo, fino al 31 dicembre 2017, dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio già richiesti alla data di entrata in vigore del decreto legge.

Con riferimento alla disciplina in materia di appalti di opere e servizi, il provvedimento mira a ripristinare integralmente la responsabilità solidale del committente con l'appaltatore nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, per garantire una miglior tutela in favore dei lavoratori impiegati.

4) Governo: approvato in via preliminare il provvedimento per l'anticipo del pensionamento per i giornalisti ed il riconoscimento dello stato di crisi per le imprese del settore dell'editoria con accesso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria

Nella riunione del 17 marzo u.s. il Consiglio dei Ministri, ha provveduto ad approvare, in esame preliminare, un decreto legislativo che prevede disposizioni per l'incremento dei requisiti e la ridefinizione dei criteri per l'accesso ai trattamenti di pensione di vecchiaia anticipata dei giornalisti e per il riconoscimento degli stati di crisi delle imprese editrici, in attuazione della legge 26 ottobre 2016, n. 198 (legge di riforma dell'editoria).

Con la nuova disciplina viene esteso alle imprese attive nel settore dell'editoria il regime vigente per la generalità delle imprese del comparto industriale in tema di accesso alle misure di integrazione salariale straordinaria. In particolare, vengono rivisti ed uniformati i requisiti di accesso, così come le causali per le quali le imprese possono chiedere i trattamenti di integrazione salariale, ovvero la riorganizzazione aziendale in presenza di crisi, la crisi aziendale (compresi i casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa anche in costanza di fallimento) e il contratto di solidarietà. Anche la durata massima attribuibile ai trattamenti (24 mesi, anche continuativi, in un quinquennio mobile) e gli altri aspetti qualificanti dell'istituto (contribuzione figurativa per i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, oneri contributivi ordinari e straordinari a carico dei lavoratori e delle imprese) vengono disciplinati in conformità a quanto prescritto per i lavoratori e per le imprese degli altri comparti. In particolare, si introduce, a carico delle imprese editoriali che accedono alla cassa integrazione, un contributo crescente in relazione alla durata del beneficio.

Per quanto riguarda i nuovi requisiti di accesso ai trattamenti anticipati di vecchiaia per i giornalisti, viene stabilito che il requisito di anzianità contributiva deve essere pari a 25 anni, in luogo degli attuali 18. Inoltre, si prevede l'applicazione del meccanismo di adeguamento del requisito all'aspettativa di vita, secondo i criteri generali oggi vigenti nella generalità dell'ordinamento pensionistico. Il trattamento in questione, infine, può essere fruito con un anticipo massimo di cinque anni rispetto all'età anagrafica stabilita per il diritto alla pensione di vecchiaia nel regime previdenziale dell'INPGI, che è stata recentemente innalzata. Si confermano, infine, il divieto per i giornalisti prepensionati di mantenere rapporti di collaborazione e l'obbligo per gli editori di effettuare nuove assunzioni, nel rapporto di un nuovo assunto ogni tre prepensionamenti.

5) Rapido esame dei casi in cui, ai sensi dell'articolo 2103 del Codice civile, il provvedimento di demansionamento risulta essere legittimo

Dopo la sua riscrittura da parte del legislatore, in attuazione di quanto previsto dal “*Jobs Act*”, l'articolo 2103 del Codice civile elenca quali sono i casi in cui è possibile adibire il lavoratore a mansioni inferiori rispetto a quelle contrattualmente previste in sede di assunzione.

In primo luogo, il datore si vede riconosciuta la possibilità di assegnare il dipendente all'esecuzione di mansioni che appartengono al livello di inquadramento inferiore nel caso in cui esse rientrino nella medesima categoria legale e intervengono delle modifiche degli assetti organizzativi aziendali tali da incidere sulla posizione del dipendente. Va precisato che, poiché il provvedimento di demansionamento qualificato come legittimo deve comunque comportare la permanenza del lavoratore nella medesima categoria legale di precedente appartenenza, i livelli di inquadramento devono essere individuati per operai, impiegati e quadri facendo riferimento, per ognuno di essi, alla rispettiva categoria. In altre parole, nel caso in cui si dovesse verificare una modifica degli assetti organizzativi aziendali che vada ad incidere sulla sua posizione, un lavoratore di categoria impiegatizia che svolge mansioni inquadrate nel livello secondo del CCNL applicato in azienda può essere assegnato anche a mansioni appartenenti al terzo livello del CCNL (ma non al quarto), proprie della medesima categoria impiegatizia.

In presenza di demansionamento legittimo, astrattamente, deve provvedersi all'assolvimento dell'obbligo formativo, anche se il mancato rispetto di tale previsione non comporta la nullità dell'atto con il quale il datore di lavoro ha assegnato il lavoratore a nuove mansioni.

L'articolo 2103 del Codice civile, al comma 4, prevede poi che il lavoratore può essere assegnato a mansioni proprie del livello di inquadramento inferiore anche al ricorrere delle ipotesi previste eventualmente dai contratti collettivi, anche aziendali. Tuttavia, la contrattazione sul punto è sino ad ora abbastanza restia a prevedere simili ipotesi.

Infine, il provvedimento di demansionamento è legittimo anche quando il lavoratore e il datore di lavoro stipulino presso le sedi di conciliazione o di certificazione degli accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento, con assegnazione a mansioni del livello di inquadramento inferiore, purché l'intesa sia conclusa nell'interesse del lavoratore a migliorare le proprie condizioni di vita, ad acquisire una diversa professionalità o a conservare la sua occupazione.

In ipotesi di demansionamento presso le sedi protette, è possibile anche la corrispondente riduzione della retribuzione del dipendente, a differenza di quanto accade nelle altre ipotesi contemplate nell'articolo 2103 del Codice civile, con riferimento alle quali si prevede il mantenimento da parte del lavoratore del medesimo trattamento retributivo di cui godeva al momento dell'assegnazione a mansioni inferiori, eccezion fatta per quegli elementi della retribuzione connessi a particolari modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

6) EQUITALIA - comunicato 16 marzo 2017 : avvio dell'attività di “*EquiPro*”, strumento con cui commercialisti, consulenti del lavoro, tributaristi e centri di assistenza fiscale (Caf) potranno accedere ad una area riservata all'interno dei servizi on-line di Equitalia

Con l'iniziativa EquiPro, progetto web esclusivo per i professionisti, accedendo all'area riservata del sito www.gruppoequitalia.it, gli intermediari e i loro incaricati abilitati ai servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate, possono non solo visualizzare on line la situazione debitoria dei loro clienti ma possono pagare cartelle e avvisi, ottenere la rateizzazione e trasmettere istanze di rateizzazione per importi fino a 60 mila euro o di sospensione legale della riscossione e accedere alla definizione agevolata. Le suddette operazioni possono essere eseguite direttamente dal proprio

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

dispositivo (Pc, smartphone, tablet), senza recarsi allo sportello, previa abilitazione al servizio Entratel dell'Agenzia delle Entrate e alla funzione denominata "servizi on-line Equitalia" e delega dai loro assistiti ai nuovi servizi. La modalità di attribuzione e accettazione delle deleghe prevede tre passaggi fondamentali:

- l'intermediario abilitato (o suo incaricato) deve entrare nell'Area riservata agli intermediari - EquiPro con le credenziali di Entratel dell'Agenzia delle entrate o tramite Smart Card (Carta Nazionale dei Servizi), accedere alla sezione "Gestione deleghe" e accettare il nuovo regolamento con le "Condizioni generali di adesione" al servizio che ha validità quattro anni;
- il contribuente (delegante) deve entrare nell'Area riservata ai cittadini con le sue credenziali e accedere alla sezione "Delega un intermediario", prendere visione delle "Condizioni generali di adesione" ai servizi web e indicare il codice fiscale dell'intermediario abilitato che desidera delegare;
- l'intermediario abilitato (o suo incaricato), sempre nella sezione "Gestione deleghe", deve accettare la delega ricevuta.

In alternativa, il contribuente può conferire la delega in modo tradizionale recandosi presso le sedi dei professionisti. La delega può essere revocata in qualsiasi momento, ha una validità di due anni, ha carattere generale e consente all'intermediario delegato di gestire la posizione del soggetto delegante mediante l'utilizzo di tutti i servizi disponibili via web. Per consentire agli intermediari di ricevere le deleghe ai nuovi servizi da tutti i loro assistiti, la vecchia area riservata è attiva fino al 30 giugno 2017 e si accede con le vecchie deleghe. Dopo il 30 giugno, invece, sarà attiva solo la nuova area riservata con le nuove deleghe.

7) INPS – Circolare n. 40/2017: Istruzioni dell'Istituto in merito all'invio delle domande di ammissione all'incentivo "Occupazione Giovani"

Si segnala che l'INPS, con l'allegata circolare n. 40/2017, ha fornito istruzioni in merito all'invio delle istanze di ammissione all'Incentivo Occupazione Giovani, istituito con il decreto direttoriale n. 394/16 e s.m.. Nel rinviare a quanto contenuto nella circolare esplicativa circa gli adempimenti e le condizioni di spettanza dell'incentivo, si rammenta, in particolare, che lo stesso è riconosciuto ai datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, abbiano effettuato assunzioni di giovani NEET tra i 16 e i 29 anni, disoccupati e registrati al "Programma Garanzia Giovani", tra il 1° gennaio u.s. e il 31 dicembre 2017, nell'intero territorio nazionale, con esclusione della Provincia Autonoma di Bolzano.

L'Istituto sottolinea che il datore di lavoro deve inoltrare la relativa domanda di ammissione tramite il modulo di istanza on-line "OCC.GIOV.", che sarà reso disponibile entro 15 giorni dalla data di pubblicazione della circolare in esame, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione;
- la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media prevista o effettiva;
- l'aliquota contributiva datoriale.

Nell'ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, dalla data di elaborazione positiva della richiesta da parte dell'INPS, dovrà, entro sette giorni di calendario, effettuare l'assunzione, se ancora non lo ha fatto, ed entro dieci giorni di calendario comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

La definitiva ammissione al beneficio è rappresentata dalla positiva istanza di conferma da parte dell'INPS. Le istanze che perverranno nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo telematico 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

richiesta dell'incentivo non verranno elaborate entro il giorno successivo all'inoltro, ma saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata.

Le richieste inerenti le assunzioni effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il giorno precedente il rilascio del modulo telematico, pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica, saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione. Invece, le istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal giorno di rilascio del modulo telematico, saranno elaborate secondo il criterio generale dell'ordine cronologico di presentazione dell'istanza.

Nel caso in cui l'istanza di conferma venga accolta, il datore di lavoro riceverà indicazione, all'interno dello stesso modulo di conferma, della misura massima complessiva dell'incentivo spettante. Nel caso di rapporti a tempo indeterminato, la fruizione dovrà essere effettuata in dodici quote mensili, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro, mentre dovrà essere fruito durante la vigenza del rapporto nel caso di assunzioni a termine e di rapporti di apprendistato per i quali è previsto un periodo formativo inferiore a dodici mesi. Nell'ipotesi in cui il giovane sia registrato al Programma "Garanzia Giovani", ma non gli sia ancora stata attribuita la classe di profilazione, l'INPS sospenderà l'iter di definizione dell'istanza di prenotazione dell'incentivo, che rimarrà valida per 30 giorni. Qualora entro tale termine il giovane venga profilato, l'istanza, in presenza di tutti gli altri presupposti, sarà automaticamente accolta; dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione. L'incentivo deve essere fruito entro il 28 febbraio 2019.

8) ANPAL: sono partite le prime 30 mila lettere destinate a soggetti destinatari dell'assegno di ricollocazione

Ha preso avvio la fase sperimentale dell'assegno di ricollocazione, con l'invio da parte dell'ANPAL delle lettere indirizzate a circa 30 mila destinatari.

Con l'assegno di ricollocazione si viene a concretizzare per la prima una misura nazionale di politica attiva per il lavoro. Non si tratta infatti di un sussidio alla disoccupazione, bensì di un buono per accedere a un percorso personalizzato di accompagnamento al lavoro, seguito da un tutor dedicato. Con l'avvio concreto di questa iniziativa l'ANPAL entra nel vivo delle sue attività

L'assegno di ricollocazione è rivolto ai soggetti percettori di NASpI (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego) da almeno 4 mesi, che avranno a disposizione un buono per usufruire di servizi di assistenza intensiva alla ricollocazione, presso i circa 900 operatori pubblici e privati accreditati dislocati su tutto il territorio nazionale. L'assegno non viene erogato direttamente all'utente ma agli operatori, attraverso un meccanismo fortemente incentivante, perché l'operatore sarà retribuito solo a risultato raggiunto, cioè alla firma di un contratto di lavoro.

L'intervento, che ha una durata di sei mesi prorogabile per altri sei nel caso non sia stato consumato l'intero ammontare del buono, prevede da 1.000 a 5.000 euro in caso di risultato occupazionale con contratto a tempo indeterminato, mentre la cifra si dimezza in caso di contratto a termine, che deve comunque avere una durata di almeno 6 mesi. L'ammontare è graduato in funzione del profilo personale di occupabilità: maggiore è la difficoltà di reinserire il disoccupato nel mercato del lavoro più alto sarà l'assegno.

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

9) Ispettorato Nazionale del Lavoro: disponibili i nuovi moduli per le autorizzazioni alla videosorveglianza e GPS

Ai sensi dell'articolo 4 dello Statuto dei Lavoratori, ai datori di lavoro viene riconosciuta la facoltà di utilizzare impianti audiovisivi e altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllare a distanza l'attività dei lavoratori solo se vi sono esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale. Tali impianti e strumenti possono essere installati previo accordo collettivo stipulato con le RSA/RSU. Qualora in azienda non vi siano RSA/RSU o non si riesca a trovare l'accordo, gli impianti e gli strumenti in questione possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più sedi territoriali, della sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. Stante quanto sopra, si rende noto che sul sito dell'Ispettorato Nazionale del lavoro sono stati pubblicati, nella sezione "Modulistica", i nuovi modelli da utilizzare per l'istanza all'ITL o all'INL di autorizzazione per:

- l'installazione di impianti audiovisivi (Modello INL 17);
- l'installazione e utilizzo di impianti e apparecchiature di localizzazione satellitare GPS a bordo di mezzi aziendali (Modello INL 23);
- l'installazione di impianti di videosorveglianza (Modello INL 24);
- la dichiarazione sostitutiva per marca da bollo (Modello INL 25).

10) INAIL – Circolare n. 13 del 15 marzo 2017: istruzioni per la richiesta di indennizzo da mesotelioma pleurico

L'INAIL ha provveduto alla pubblicazione dell'allegata circolare n. 13 del 15 marzo 2017 con la quale riassume la disciplina attualmente vigente in materia di indennizzo ai lavoratori che per motivi connessi alle mansioni da loro svolte si sono trovati a sviluppare un mesotelioma pleurico. Con il medesimo documento di prassi l'Istituto provvede a fornire le istruzioni necessarie per ottenere l'erogazione della prestazione agli eredi dei malati di mesotelioma non professionale deceduti nel corso dell'anno 2016.

11) INPS – Messaggio n. 1133 del 13 marzo 2017: chiarimenti sul Fondo Integrazione Salariale (FIS)

L'INPS, con il messaggio n. 1133 del 13 marzo 2017 ha provveduto a fornire alcuni indispensabili chiarimenti in merito ai termini di presentazione delle domande di assegno di solidarietà – Fondo di integrazione salariale (FIS). L'analisi della disciplina relativa all'assegno di solidarietà garantito dal FIS, contenuta nell'art. 31 del decreto legislativo n. 148/2015 e nell'articolo 6 del D.I. n. 94343/2016, ha fatto sorgere alcune perplessità in ordine all'ipotesi di presentazione tardiva dell'istanza, a seguito delle quali è stato richiesto un intervento chiarificatore al Ministero. Le disposizioni normative sopra citate prevedono che le istanze di accesso all'assegno di solidarietà garantite dal FIS siano presentate in via telematica all'INPS entro sette giorni dalla data di conclusione dell'accordo collettivo aziendale e che la riduzione dell'attività lavorativa abbia inizio entro il trentesimo giorno successivo alla data di presentazione della domanda. I termini suddetti non sono stati previsti come termini di decadenza ed assumono, pertanto, natura ordinatoria. Il Ministero del Lavoro, con nota prot. 1502 del 3 marzo, nel prendere atto della mancata previsione nei decreti in parola di un effetto decadenziale conseguente alla presentazione tardiva della domanda, ritiene che si possa applicare la regola generale secondo la quale l'assegno di solidarietà

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

può essere riconosciuto a decorrere dal giorno successivo alla data della domanda. Quest'ultimo termine costituisce, sempre ad avviso del Ministero, il dies a quo al quale ancorare la decorrenza della riduzione dell'attività lavorativa e del relativo trattamento integrativo. Saranno non indennizzabili le ore effettuate dalla data di inizio della riduzione richiesta al giorno di presentazione della domanda ed in caso di presentazione tardiva della domanda il datore di lavoro dovrà indicare tali ore non indennizzabili, utilizzando il modello allegato 2 della circolare n. 176/2016.

12) È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 25/2017 contenente l'eliminazione totale dei "voucher" ed il ripristino della responsabilità solidale negli appalti

Il Decreto Legge 17 marzo 2017, n. 25, contenente l'abolizione totale dei "voucher" ed il ripristino della responsabilità solidale nei contratti d'appalto e di subappalto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 64. La norma consta di soli tre articoli, di cui il primo dispone l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 del D.Lgs. n. 81/2015 relativi appunto alla disciplina del lavoro accessorio. I voucher già acquistati potranno essere comunque usati fino al 31 dicembre 2017. Numerose le perplessità che il provvedimento solleva, tra cui va sottolineata la considerazione riguardante il non aver lasciato in vigore, almeno nel periodo transitorio, la disciplina inerente agli adempimenti del committente - fra cui il recente nuovo obbligo di comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione di lavoro accessorio e quella relativa alle corrispondenti sanzioni in caso di mancato rispetto - disposizioni contenute negli abrogati articoli 48 e 49, citati

Il secondo articolo contempla, invece, le modifiche legislative in materia di appalto. L'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, dunque, nella sua nuova formulazione - eliminati i periodi soppressi - risulta essere il seguente:

"1. Ai fini della applicazione delle norme contenute nel presente titolo, il contratto di appalto, stipulato e regolamentato ai sensi dell'articolo 1655 del codice civile, si distingue dalla somministrazione di lavoro per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

2. In caso di appalto di opere o di servizi, il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento.

3. L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di nuovo appaltatore dotato di propria struttura organizzativa e operativa, in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro o di clausola del contratto d'appalto, ove siano presenti elementi di discontinuità che determinano una specifica identità di impresa, non costituisce trasferimento d'azienda o di parte d'azienda.

3-bis. Quando il contratto di appalto sia stipulato in violazione di quanto disposto dal comma 1, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale a norma dell'articolo 414 del codice di procedura civile, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione,

la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo. In tale ipotesi si applica il disposto dell'articolo 27, comma 2.

3-ter. Fermo restando quando previsto dagli articoli 18 e 19, le disposizioni di cui al comma 2 non trovano applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale".

Viene quindi esclusa la preventiva escussione del patrimonio dell'appaltatore nelle controversie sui crediti di lavoro, per ripristinare la piena responsabilità solidale nella catena degli appalti, togliendo alle parti la possibilità di derogare con la contrattazione collettiva. Il decreto legge è entrato in vigore il giorno stesso della sua pubblicazione: 17 marzo 2017.

13) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 13 febbraio 2017, n. 3733: licenziamento

È illegittimo il licenziamento del dipendente che abbia fumato sul posto di lavoro e si sia procurato volontariamente un infortunio, consistente nell'aver reso una prestazione lavorativa non conforme alle istruzioni ricevute ed essere inciampato in un pallet.

14) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 9 febbraio 2017, n. 3484: licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo - verifiche

Il giudice di merito deve verificare che l'infrazione contestata, accertata in punto di fatto, sia astrattamente sussumibile sotto la fattispecie di giusta causa o di giustificato motivo soggettivo e deve poi apprezzarne in concreto la sua gravità, *"essendo pur sempre necessario che essa, rivesta il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a ledere irrimediabilmente la fiducia circa la futura correttezza dell'adempimento della prestazione dedotta in contratto, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del lavoratore dipendente rispetto all'adempimento dei suoi obblighi"*.

15) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 9 febbraio 2017, n. 3471: automatismi

Anche nelle società in house non è possibile mettere in atto un automatismo tra la cessazione della carica dell'amministratore unico e la decadenza del direttore generale, previsto da una clausola statutaria non opponibile al terzo

16) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro, sentenza 9 febbraio 2017, n. 3469: patto di prova

Al lavoratore assunto a tempo indeterminato non può essere imposto il patto di prova come condizione per la riammissione in servizio

17) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza n. 6722 del 15 marzo 2017: chiarimenti in materia di versamento delle ritenute nell’intermediazione di manodopera

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 6722/2017, ha fatto chiarezza sulla intermediazione di manodopera relativamente all’obbligo di versamento delle ritenute in caso di interposizione fittizia. I giudici, nell’affrontare la questione, sono partiti dalla previgente disposizione contenuta nella L. n. 1369/1960 che considerava i prestatori di lavoro occupati in violazione del divieto di intermediazione di manodopera, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell’imprenditore utilizzatore delle prestazioni, sul quale incombevano, oltre agli obblighi di trattamento economico e normativo scaturenti dal rapporto di lavoro, anche gli obblighi fiscali del datore di lavoro, inclusi gli obblighi del sostituto d’imposta per le ritenute d’acconto sulle retribuzioni, ai sensi dell’articolo 23 del D.P.R. n. 600/1973. Il suddetto quadro normativo è stato radicalmente mutato dal D.Lgs. n. 276/2003 prevedendo invece che la somministrazione irregolare determina la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore soltanto in presenza di un'esplicita richiesta del lavoratore. Pertanto, a differenza del precedente regime, non è più possibile far gravare automaticamente sull'utilizzatore l'obbligo di ritenuta sui redditi di lavoro dipendente, essendo a tal fine necessaria l'instaurazione del rapporto di lavoro su domanda del lavoratore, oltre al mancato pagamento liberatorio del somministratore.

18) Suprema Corte di Cassazione - Sezione II civile - Sentenza del 15 febbraio 2017, n. 3991: pertinenze

È un errore supporre che la pertinenza è tale solo se congiunta materialmente e strutturalmente alla “*cosa principale*” e raggiungibile unicamente da questa. Al contrario il collegamento tra i due beni è di natura economico funzionale

19) Suprema Corte di Cassazione - Sezione II Civile - sentenza 14 febbraio 2017, n. 3899: obbligazione indennitaria di cui all’articolo 938 Codice civile

Promossa in giudizio, da parte del proprietario del suolo una porzione del quale sia stato occupato dal vicino nella costruzione di un edificio, l’azione diretta a far valere l’obbligazione indennitaria di cui all’articolo 938 del Codice civile, in tanto tale domanda può essere accolta, in quanto il dominus soli abbia contemporaneamente domandato l’acquisto coattivo della proprietà del suolo in favore del costruttore convenuto (ferma l’opzione per la demolizione da parte di quest’ultimo). Ha pertanto errato la Corte d’appello a confermare la condanna del vicino costruttore al pagamento del doppio del valore del terreno di proprietà dell’attore senza contemporaneamente trasferire al medesimo convenuto la proprietà della porzione di suolo occupata. La condanna del pagamento al doppio del valore del terreno, infatti, in tanto si giustifica in quanto si verifichi il presupposto dell’attribuzione al costruttore dell’edificio, attraverso la sentenza costitutiva, della proprietà della porzione di suolo occupata, rappresentando detta attribuzione costitutiva aspetto di una vicenda unitaria in reciprocità causale caratterizzata dall’interdipendenza degli effetti previsti dalla disposizione del citato articolo 938 del Codice civile.

20) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza n. 6291 del 10 marzo 2017: è illegittimo il licenziamento per sopravvenuta inidoneità se basato solo su giudizio del medico aziendale

Secondo la Suprema Corte di Cassazione il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore per inidoneità fisica alla mansione nel caso in cui sia basato sul solo certificato del medico aziendale è illegittimo in quanto non sufficiente (in questo senso si sono espressi i Supremi Giudici con la Sentenza n. 6291 del 10 marzo 2017).

La vicenda da cui ha preso origine il pronunciamento degli Ermellini riguardava un dipendente che aveva manifestato solo un episodio di vertigini. Il lavoratore, ricevuta la comunicazione del provvedimento espulsivo per inidoneità fisica provvedeva alla sua impugnazione adendo al giudice del lavoro che in primo grado respingeva le doglianze del lavoratore che ricorreva contro la sentenza innanzi la Corte di Appello i cui giudici riformavano la sentenza impugnata ritenendo illegittimo il licenziamento condannando la società datrice a riassumere il lavoratore entro tre giorni. A sua volta la società datrice di lavoro impugnava la decisione dei giudici di merito con ricorso alla Corte di Cassazione sulla base di tre motivi. Con il primo motivo la società ricorrente, denunciando la violazione degli articoli 2697 e 2729 del Codice civile e dell'articolo 5 della Legge n. 604/1966, lamentava che la Corte di merito avesse ritenuto che l'allegazione della certificazione di inidoneità fisica alla mansione redatta dal medico aziendale di cui all'articolo 17 del D.Lgs n. 626/94 non soddisfacesse di per sé l'onere della prova del giustificato motivo oggettivo e che, pertanto la predetta Corte avrebbe operato una distribuzione dell'onere della prova in aperta violazione dei criteri dettati dall'articolo 2697 del Codice civile e dell'articolo 5 della Legge n. 604/1966. Con il secondo motivo, l'azienda datrice, allegando violazione degli articoli 2727 e 2729 del Codice civile, nonché omessa o insufficiente motivazione in merito al fatto controverso e decisivo per il giudizio costituito dalla sussistenza della inidoneità fisica del lavoratore, lamentava che la Corte di merito non avrebbe tenuto conto del fatto che la prova in giudizio della sussistenza di un fatto deve ritenersi raggiunta a norma degli articoli 2727 e 2729 del Codice civile laddove concorrano in tal senso presunzioni gravi, precise e concordanti e che, nel caso in esame, sarebbero sussistiti indubbiamente elementi presuntivi rispondenti a questi caratteri e, quindi, idonei a fare ritenere comprovata la sussistenza di una sindrome vertiginosa del lavoratore tale da comportare la sua inidoneità alle mansioni di manutentore elettrico da effettuarsi ordinariamente "in quota" (secondo l'eccezione tecnica di cui all'articolo 4 Decreto Legislativo n. 235/2003), quali il giudizio di inidoneità espresso dal medico competente e la mancata impugnazione in via amministrativa di detto giudizio da parte del lavoratore a norma del comma 4 dell'articolo 17 del D.Lgs. n. 626/94. Con il terzo mezzo di impugnazione la parte ricorrente lamentava la violazione dell'articolo 437 del Codice di procedura civile, in quanto la Corte di merito, accogliendo la domanda del ricorrente volta al riconoscimento di differenze retributive a titolo di scatti di anzianità sarebbe incorsa in una manifesta violazione del disposto del comma secondo del predetto articolo che preclude la proposizione di nuove domande nel giudizio di appello, dato che il lavoratore reclama le differenze retributive maturate a titolo di scatti di anzianità che, in sede di appello, verrebbero richieste come conseguenti al diritto alla rivalutazione economica del valore unitario degli stessi scatti di anzianità già maturati alla data del gennaio 1998.

Da parte loro i Supremi Giudici hanno respinto le doglianze del datore di lavoro avverso la sentenza dei giudici di appello ritenendo insufficiente il solo certificato medico prodotto dall'azienda come unica prova a sostegno del giustificato motivo del licenziamento, ritenendo che un solo caso di vertigini non giustificasse il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Pertanto per i giudici della Corte suprema l'azienda non ha assolto all'onere della prova in quanto non avrebbe dimostrato che il lavoratore fosse realmente affetto da una sindrome vertiginosa tale da comportare la sopravvenuta inidoneità alla mansione. I giudici di legittimità in sostanza hanno ritenuto che in presenza di una contestazione del lavoratore sull'esito della visita medica aziendale e

del relativo referto, il datore non può procedere al licenziamento, ma deve valutare anche ulteriori prove, ivi compresa la possibilità di sottoporre il dipendente a un successivo esame specialistico. Nel caso di specie i giudici hanno condannato il datore a reintegrare il dipendente ritenendo non sufficiente, come prova per giustificare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il referto redatto dal solo medico aziendale.

22 marzo 2017
Massimo Pipino