

CIRCOLARE DEL LAVORO DEL 29 MARZO 2017

a cura di Massimo Pipino

- 1) **Incentivo occupazionale 2017 nel Sud: esame della normativa**
- 2) **Agenzia delle Entrate Circolare n. 37/E del 22 marzo 2017: soppressione della causale contributo "LACC - lavoro accessorio occasionale"**
- 3) **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: comunicato relativo alle norme in materia di modalità di utilizzo dei "voucher" sino al 31 dicembre 2017**
- 4) **INPS - Circolare n. 60/2017: prime istruzioni operative per la "pensione in cumulo"**
- 5) **Ispettorato Nazionale del Lavoro - nota protocollo n. 2558 del 21 marzo 2017: abrogazione della normativa sui "voucher"**
- 6) **Conversione in legge del D.L. n. 244/2016: breve esame di come vengono differite le scadenze per il lavoro**
- 7) **Pubblicata da CONFAPI una circolare esplicativa dell'accordo firmato con FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL il 24 gennaio u.s. per il rinnovo del CCNL Cemento Piccola Industria Confapi Aniem**
- 8) **È stato firmato, in data 22 marzo 2017, tra FISE ASSOAMBIENTE, con l'assistenza di FISE, e FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, l'accordo su diritti personali e parentali, relativi a permessi e congedi, in sostituzione delle norme del CCNL 21 marzo 2012 per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali**
- 9) **È stata firmata in data 6 marzo 2017 l'integrazione all'accordo del 16 settembre 2016 tra l'UNIONALIMENTARI e le Organizzazioni Sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL**
- 10) **Decreto Legge n. 25 del 17 marzo 2017: ripristinata la responsabilità solidale tra appaltatore e committente a tutela dei crediti retributivi e previdenziali dei lavoratori dipendenti dall'appaltatore**
- 11) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017 - n. 4127: provvedimento espulsivo per scarso rendimento**
- 12) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017 - n. 4125: responsabilità disciplinare**
- 13) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 20 febbraio 2017 - n. 4315: licenziamento**
- 14) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 17 febbraio 2017 - n. 4277: indennizzo INAIL**
- 15) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 17 febbraio 2017 - n. 4271: licenziamento**
- 16) **Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017, n. 4118: rito "Fornero"**
- 17) **Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017, n. 411: licenziamento**
- 18) **Suprema Corte di Cassazione - Sezioni unite civili - sentenza 16 febbraio 2017 - n. 4092: decreto ingiuntivo**

- 19) Suprema Corte di Cassazione - Ordinanza 21 marzo 2017 - n. 7199: i fini IRAP è richiesto l'accertamento del giudice per verificare se l'utilizzo del lavoro altrui rappresenti quel valore aggiunto idoneo ad accrescere la capacità produttiva del professionista
- 20) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza 20 marzo 2017, n. 7125: configurabilità della fattispecie di "rischio elettivo" in caso di infortunio sul lavoro
- 21) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017, n. 4113: licenziamento
- 22) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017, n. 4117: licenziamento
- 23) Suprema Corte di Cassazione – Sezione lavoro - Sentenza n. 7524 del 23 marzo 2017: il licenziamento del lavoratore disabile è legittimo solo se vi è perdita totale della capacità lavorativa
- 24) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza del 23 marzo 2017 n. 7522 - È legittimo licenziare un dipendente per scarso rendimento, ma solo nel caso in cui ricorrano a determinate condizioni
- 25) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 22 febbraio 2017, n. 4619: licenziamento per giusta causa
- 26) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 21 febbraio 2017, n. 4447: sanzioni disciplinari

1) Incentivo occupazionale 2017 nel Sud: esame della normativa

Come noto a partire dal 1° gennaio 2017 è stato introdotto il cosiddetto "bonus occupazionale Sud" per favorire le assunzioni effettuate a tempo indeterminato, anche in apprendistato, dai datori di lavoro privati. Gli incentivi, previsti dalla Legge n. 232/2016, riguardano le nuove assunzioni che siano state operate dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017. Lo scorso 1° marzo, l'INPS ha rilasciato le prime istruzioni operative con la circolare n. 41/2017.

Rapido esame delle fonti normative ed amministrative

L'incentivo in parola è stato introdotto nell'ambito delle misure riferite al Mezzogiorno (articolo 1 commi 109 e 110 della Legge n. 208/2015) e sulla base del Decreto Direttoriale n. 367/2016 del 16 novembre 2016, rettificato dal Decreto Direttoriale n. 18719/2016 del 15 dicembre 2016 e del Decreto Direttoriale n. 409 del 6 dicembre 2016.

Lo scorso 1° marzo, l'INPS ha provveduto ad emanare le prime istruzioni operative con la circolare n. 41, mentre per quanto riguarda il modello da utilizzare per la domanda, l'INPS, con il messaggio n. 1171 del 15 marzo 2017, ha comunicato che, a decorrere dal 15 marzo 2017, all'interno dell'applicazione "DiResCo – Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", presente sul sito internet www.inps.it, sono disponibili i moduli di istanza on-line "OCC.GIOV." e "B.SUD" da utilizzarsi per l'inoltro delle domande preliminari di ammissione ai benefici e la prenotazione delle risorse relative agli incentivi. L'elaborazione dell'istanza di conferma in senso positivo da parte dell'Istituto costituirà definitiva ammissione al beneficio. Il datore di lavoro, la cui istanza di conferma verrà accolta, riceverà l'indicazione – all'interno dello stesso modulo di conferma dell'istanza – della misura massima complessiva dell'incentivo spettante, incrementata, al fine di gestire eventuali aumenti della retribuzione nel corso del rapporto agevolato, del 5%.

Di cosa si tratta

Tale decreto concerne un incentivo all'assunzione per le sole regioni del Sud, con validità temporale di un anno (12 mesi) a chi assume giovani disoccupati. Si tratta, quindi, di una nuova agevolazione che consente, ai datori di lavoro che assumono fondamentalmente a tempo

indeterminato ed in apprendistato professionalizzante giovani e disoccupati nelle regioni del Sud, nel periodo che va dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017, un regime di agevolazione ed incentivo.

Come funziona

I datori di lavoro, al fine di poter fruire degli incentivi, che possono arrivare fino ad 8.060 euro per ogni lavoratore assunto, devono avere la sede lavorativa ubicata in una delle seguenti regioni del Mezzogiorno: Campania, Puglia, Basilicata, Calabria e Sicilia oppure in quelle definite in transizione, Sardegna, Abruzzo e Molise.

Una prima discriminante è la sede di lavoro ubicata nel Sud a prescindere da quale sia la residenza anagrafica del lavoratore. Nel caso in cui il luogo in cui avviene la prestazione lavorativa debba essere spostato al di fuori dai territori incentivati, il diritto alla fruizione dell'incentivo decade a partire dal mese di paga successivo a quello di trasferimento. Nel caso della somministrazione di lavoro, ai sensi del Dlgs n. 151/2015, dal momento che i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la sede di lavoro dovrà intendersi quella del luogo di lavoro della missione presso l'utilizzatore stesso.

I soggetti da occupare

Si precisa che l'incentivo per l'anno 2017 è riservato all'assunzione di disoccupati. Nello specifico alle seguenti categorie di soggetti svantaggiati:

- giovani di età compresa tra i 15 ed i 24 anni;
- disoccupati con almeno 25 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Per ambedue le categorie, si prevede che non debbano aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro che richiede la fruizione dell'incentivo. Il decreto, all'articolo 2 fa una importante premessa: sono incentivate le assunzioni nelle regioni meridionali sopra citate di persone disoccupate, facendo preciso riferimento al dettato dell'articolo 19 del Decreto Legislativo n 150 del 2015, che è il Decreto del Jobs Act che disciplina le politiche attive, compreso l'istituzione dell'ANPAL. L'articolo 19 richiamato, disciplina in modo inequivocabile lo *“stato di disoccupazione”* e prevede che *“sono considerati disoccupati i lavoratori privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al portale nazionale delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego”*. In conseguenza di quanto sopra premesso, sulla base di quanto disposto dal Decreto dell'ANPAL, il giovane under 24 anni che potrebbe essere destinatario dell'Incentivo occupazione SUD, deve essere iscritto al portale nazionale quindi in stato di disoccupazione, e concordare il percorso con il CPI senza che sia necessaria alcuna anzianità. In sostanza, i lavoratori under 24 anni possono essere assunti senza il requisito dell'essere *“privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”*. Se invece sono passati almeno sei mesi dal precedente rapporto di lavoro tra le parti, l'incentivo spetta. In questo caso la Scheda Anagrafico Professionale del CPI, potrà aiutare in specie se l'assunzione è a scopo di somministrazione di lavoro. Viceversa, nel caso di lavoratori con almeno 25 anni, oltre a quanto sopra, occorre invece uno stato di disoccupazione certificato dal Centro per l'Impiego dal quale risulta lo status di *“lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”*.

Definizione del “lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”

Il Decreto che istituisce l'Incentivo *“occupazione SUD”* richiama i principi del Decreto ministeriale del 20 marzo 2013, che definisce *“chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi”* come *“coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”*.

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

Ci si riferisce quindi a coloro che negli ultimi sei mesi rispetto alla data di assunzione non sono stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi. Occorre collocarsi all'interno degli ultimi sei mesi prima dell'assunzione e verificare che l'assumendo non sia titolare di un negozio giuridico lavoristico pari o superiore ai sei mesi (il tutto viene certificato dal Centro per l'Impiego attraverso la Scheda Anagrafico Professionale).

Lo status di lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi sussiste anche quando il lavoratore ha svolto lavoro autonomo o parasubordinato (quindi contratti a progetto o contratti di collaborazione coordinata e continuativa) dai quali abbia ottenuto un reddito annuale minimo personale inferiore a quello minimo escluso da imposizione fiscale. Nel caso del lavoro autonomo tale limite è 4.800 euro annui, che sale ad € 8.145 nel caso di lavoro parasubordinato.

Un'ultima considerazione concerne la parte del Decreto in cui si stabilisce che, fatte salve le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine, i lavoratori interessati (sia under 24 che over 25 secondo i requisiti sopra descritti) *“non devono aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro”*. Come dire, anche, che è possibile assumere lavoratori con *“Incentivo occupazione SUD 2017”* già utilizzati dal medesimo datore di lavoro ma solo dopo 6 mesi di interruzione. Regola semplicistica per gli under 25. Viceversa, con l'aggravante, però, che per i lavoratori di età pari o superiore a 25 anni, come abbiamo visto, per essere assunti dallo stesso datore di lavoro, deve sussistere sia il requisito del periodo *“privo di impiego regolarmente retribuito da sei mesi”* che il requisito di *“non aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo datore di lavoro”*. Ciò significa, altresì, che tra le parti negoziali (assumendo e datore di lavoro richiedente l'incentivo) qualora ci sia un periodo di sei mesi nel quale il lavoratore ha avuto un rapporto con il datore di lavoro richiedente; piuttosto che all'interno dei sei mesi precedenti l'assunzione incentivata, l'assumendo abbia avuto rapporti regolarmente retribuiti, di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi ovvero rapporti di lavoro autonomo o parasubordinato, non con quel datore di lavoro ma con altri: in tal caso sarà possibile assumere tale lavoratore al termine dei sei mesi. I rapporti incentivati sono i rapporti a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e l'apprendistato professionalizzante (ma non quello in generale). Manca la dicitura anche a scopo di somministrazione ma non si intravedono motivi ostativi a tale ipotesi. C'è da sottolineare che il Decreto estendendo il diritto all'incentivo anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, comprende anche il contratto previsto per i lavoratori con età superiore a 30 anni, il cosiddetto apprendistato professionalizzante per lavoratori in disoccupazione, ossia lavoratori di qualsiasi età beneficiari di trattamenti di disoccupazione (Naspi ex Aspi e Mini Aspi, Asdi e DIS-COLL), previsti dal Jobs Act. L'incentivo è dovuto anche in caso di trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato. Il decreto precisa che solo in caso di trasformazione, non è necessario il requisito che il lavoratore *“non deve aver avuto un rapporto di lavoro negli ultimi sei mesi con il medesimo”*.

In caso di tempo parziale il massimale di 8060 euro annui si riproporziona. Rientra tra gli incentivi anche il rapporto di lavoro subordinato del socio lavoratore di cooperativa ma ne sono esclusi i rapporti domestici ed il lavoro accessorio.

A quanto ammonta l'incentivo

Spetta un bonus assunzioni fino a 8.060 euro. Si tratta sostanzialmente dello stesso input riservato ai datori di lavoro nel vecchio esonero contributivo al 100% previsto per le assunzioni effettuate dalla Legge di stabilità n.190/14 nel 2015. Ma questa volta si tratta di un solo anno di incentivi, quindi di 8.060 euro annui, per un anno e non per tre anni. Al datore di lavoro non competano però 8.060 euro di sconto a prescindere, ma sarà uno sconto totale (100%) sui contributi da versare nel limite massimo di 8.060 euro annui. Ciò vuol dire che l'effettivo risparmio sui contributi previdenziali va calcolato prendendo a riferimento la retribuzione imponibile previdenziale nel primo anno di rapporto di lavoro. Dal lordo va decifrato uno sconto sui contributi previdenziali, pari alla quota a

carico del datore di lavoro, quindi esclusa l'aliquota a carico del lavoratore. L'incentivo potrà essere mensilmente portato a conguaglio nella denuncia contributiva UNIEMENS individuale.

Impossibilità del cumulo

L'articolo 8 del Decreto contiene una norma che stabilisce la non cumulabilità con altri incentivi dell'incentivo occupazione SUD 2017, stabilendo infatti che l'incentivo *“non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva”*. Ciò vale a differenza di alcune norme che hanno nel tempo stimolato l'occupazione di giovani, come ad esempio il Bonus occupazionale di Garanzia Giovani, che è cumulabile con l'esonero contributivo (almeno fino al 2016), l'incentivo occupazione SUD 2017, che ricordiamo è un incentivo del 100% sui contributi fino a 8.060 euro annui, non è cumulabile con incentivi di natura sia selettiva che non.

Ne deriva che l'intervento non sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive ovvero con le misura di natura economica, quali a titolo esemplificativo: l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili; l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori (se sarà rifinanziato in quanto ora i fondi sono terminati); l'incentivo all'assunzione di lavoratori in Naspi pari al 20% dell'indennità residua; il bonus occupazione di Garanzia Giovani o altri incentivi previsti dal programma; l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate o occupate in particolari professioni o settori di attività; gli over 50. La non cumulabilità con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive secondo le prime espressioni dottrinali potrà travolgere anche la contribuzione dell'apprendistato. In sostanza dato il sottoinquadramento di due livelli dell'apprendistato si potrebbe giungere a dover scegliere tra il bonus di 8060 euro per un anno e poi andare a contribuzione piena (o forse dal secondo anno riprendere la contribuzione agevolata dell'apprendistato), e la contribuzione agevolata degli apprendisti per tre anni. Rispetto e contrariamente a quanto presentato tale incentivo non risulta assolutamente cumulabile con altri incentivi di natura economica e contributiva.

Incentivo ed aiuti di Stato

L'incentivo è considerato aiuto di stato perché specifico per determinati soggetti e per area geografica. Quindi può essere goduto nel rispetto del de minimis. Qualora, si vada oltre il limite del regime del de minimis, l'assunzione deve comportare un incremento netto occupazionale. La condizione dell'incremento netto occupazionale non si applica laddove nei 12 mesi antecedenti l'assunzione incentivata, si è verificata una riduzione del personale per effetto di dimissioni, invalidità, pensionamento per raggiunto limiti di età, licenziamento per giusta causa, riduzione volontaria dell'orario di lavoro (scelta part-time). Si rileva che l'incremento netto occupazionale secondo la scarsa prassi amministrativa previdenziale, in caso di somministrazione a tempo indeterminato (per il tempo indeterminato e per l'apprendistato) gravi sull'Apl mentre il superamento o meno del de minimis grava sull'utilizzatore. Per quanto poc'anzi detto, servirebbe in tale sede un intervento per ribaltare tutto sull'utilizzatore effettivo fruitore dell'incentivo.

Il meccanismo di domanda dell'incentivo

Ricordato che i moduli di domanda sono stati pubblicati con il messaggio n. 1171 del 15 marzo 2017, si osserva che l'incentivo risulta simile a quello previsto per il bonus occupazionale di Garanzia Giovani. I datori di lavoro dovranno inoltrare un'istanza preventiva di ammissione all'Inps in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare. L'INPS verifica la disponibilità residue delle risorse e, in caso di disponibilità, risponde con una comunicazione nella quale viene confermato che è stato prenotato in favore del datore di lavoro richiedente l'importo dell'incentivo. In caso di part-time la risorsa economica prenotata sarà proporzionalmente ridotta in funzione della riduzione dell'orario di lavoro. Dopo di che, il datore di lavoro entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'INPS, al fine di accedere all'incentivo, deve effettuare l'assunzione, se non l'ha ancora fatto. Entro 10 giorni dalla

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

ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Inps, a pena di decadenza, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta assunzione (quindi indicando gli estremi dell'UNILAV assunzione od UNISOMM), chiedendo conferma della prenotazione effettuata in suo favore. All'articolo 10 del decreto, per quanto riguarda l'importo del beneficio prenotato dall'INPS, si precisa che l'ente previdenziale assegna le risorse sulla base di una valutazione ex ante del costo legato ad ogni assunzione agevolata. Il beneficio è comunque assegnato da parte dell'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare.

2) Agenzia delle Entrate Circolare n. 37/E del 22 marzo 2017: soppressione della causale contributo "LACC - lavoro accessorio occasionale"

L'Agenzia delle Entrate ha emanato la Risoluzione n. 37/E del 22 marzo 2017, con la quale sopprime la causale contributo "LACC – Lavoro occasionale accessorio".

La richiesta arriva dall'INPS che, con nota n. 0023.20/03/2017.0032246, richiede la soppressione della causale contributo "LACC – Lavoro occasionale accessorio", utilizzata nel modello "F24 Versamenti con elementi identificativi" (F24 ELIDE) per l'acquisto dei buoni lavoro (VOUCHER) per remunerare prestazioni occasionali di tipo accessorio.

3) Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: comunicato relativo alle norme in materia di modalità di utilizzo dei "voucher" sino al 31 dicembre 2017

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sul proprio sito internet, un comunicato con il quale chiarisce che l'utilizzo, nel periodo transitorio (sino al 31 dicembre 2017), dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio dovrà essere effettuato nel rispetto delle disposizioni abrogate dal Decreto Legge 17 marzo 2017, n. 25.

Comunicato del Ministero del Lavoro del 21 marzo 2017

Voucher: Ministero del lavoro, i buoni richiesti alla data di entrata in vigore del Decreto 25/2017 dovranno essere utilizzati, nel periodo transitorio, nel rispetto delle norme previgenti

Il Decreto Legge 17 marzo 2017, n. 25, "Disposizioni urgenti per l'abrogazione delle disposizioni in materia di lavoro accessorio nonché per la modifica delle disposizioni sulla responsabilità solidale in materia di appalti", dispone, al primo comma dell'articolo 1, l'abrogazione degli articoli 48, 49 e 50 (NON 51) del Decreto legislativo n. 81/2015 relativi alla disciplina del lavoro accessorio. Al comma 2 la norma prevede che possano essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017 i buoni per prestazioni di lavoro accessorio richiesti alla data di entrata in vigore dello stesso decreto. A tale proposito, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiarisce che l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, nel periodo transitorio sopra ricordato, dovrà essere effettuato nel rispetto delle disposizioni in materia di lavoro accessorio previste nelle norme oggetto di abrogazione da parte del decreto.

4) INPS - Circolare n. 60/2017: prime istruzioni operative per la "pensione in cumulo"

L'INPS con la circolare numero 60 emanata il 16 marzo 2017 ha diffuso le prime istruzioni per la gestione del cumulo dei periodi assicurativi non coincidenti per coloro che sono stati iscritti nel corso della loro carriera professionale a più di una forma di assicurazione obbligatoria IVS, alla gestione separata o alle forme sostitutive della stessa, introdotta dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232. La circolare in parola è stata emanata dopo aver ottenuto il parere del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (il numero 1706 del 13 marzo 2017) e fornisce i necessari chiarimenti applicativi per beneficiare del nuovo canale di pensionamento in vigore dal 1° gennaio e denominato "pensione in cumulo". La circolare chiarisce che di del trattamento potranno beneficiare anche coloro che sono già in possesso dei requisiti necessari per godere di pensione in una delle gestioni interessate o per conseguire la pensione anticipata, così come i superstiti di un lavoratore, per ottenere una pensione indiretta, anche se godono già del diritto a una pensione autonoma. Nel caso in cui in Italia sia stata maturata la contribuzione minima richiesta per la totalizzazione internazionale il cumulo si estende anche ai contributi versati all'estero. Ciò, tuttavia, pur sempre nei limiti previsti tanto dai regolamenti europei quanto dalle convenzioni eventualmente stipulate dall'Italia con i paesi esterni all'Unione Europea. Va tuttavia sottolineato che i titolari di attività di natura professionale dovranno però attendere ancora, visto che le istruzioni applicative per il cumulo dei periodo assicurativi non coincidenti maturati anche presso le Casse professionali non rientrano nelle questioni toccate dalla circolare del 16 marzo.

5) Ispettorato Nazionale del Lavoro - nota protocollo n. 2558 del 21 marzo 2017: abrogazione della normativa sui "voucher"

Si ritiene opportuno comunicare che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la nota protocollo n. 2558 del 21 marzo 2017, con la quale viene portato a conoscenza degli organi di vigilanza il comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in particolare, il fatto "che l'utilizzo dei buoni per prestazioni di lavoro accessorio, nel periodo transitorio (sino al 31 dicembre 2017), dovrà essere effettuato nel rispetto delle disposizioni in materia di lavoro accessorio previste nelle norme oggetto di abrogazione da parte del decreto" (Decreto legge 17 marzo 2017, n. 25).

6) Conversione in legge del D.L. n. 244/2016: breve esame di come vengono differite le scadenze per il lavoro

Con la Legge n. 19/2017 che ha convertito, con modificazioni, il Decreto Legge n. 244/2016, il Legislatore, rispettando una prassi in uso da diversi anni, ha approvato una serie di norme il cui scopo principale è quello di differire, nel tempo, una serie di obblighi normativi.

L'intervento legislativo è stato ad ampio spettro ed ha interessato i settori più disparati (quest'anno ha inciso, sui contenuti, anche la precedente approvazione "veloce" della Legge di Bilancio, dovuta alla crisi di Governo susseguente all'esito del referendum che non ha consentito di inserire alcuni provvedimenti): anche il c.d. "lavoro privato" non è sfuggito ai differimenti che possono così sintetizzarsi:

1. Collocamento obbligatorio presso i datori di lavoro con un organico di lavoratori dipendenti pari a 15 unità;
2. Denuncia degli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, con esclusione di quello dell'accadimento;

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

- 3.Libro Unico del Lavoro, tenuto in modalità telematica, presso il Ministero del Lavoro;
- 4.Indennità di disoccupazione per i collaboratori;
- 5.Restituzione dello 0,1% del trattamento pensionistico.

Collocamento obbligatorio

Ma andiamo con ordine partendo dal collocamento obbligatorio

Con il D.L.vo n. 151/2015, entrato in vigore il 24 settembre del 2015, era stato fatto, dopo oltre tre lustri, una sorta di “tagliando” alla legge n. 68/1999 che disciplina l’avviamento al lavoro dei portatori di handicap. Tra le novità di un certo spessore (alcune sono ancora in attesa di decreti ministeriali attuativi) spiccava quella che, modificando l’art. 3 della legge n. 68, imponeva ai datori di lavoro dimensionati sui 15 dipendenti validi ai soli fini del calcolo dell’aliquota, di assolvere, entro i 60 giorni successivi a quello in cui sarebbe scattato l’obbligo (1° gennaio 2017), l’onere della assunzione di un disabile con richiesta nominativa e non soltanto in caso di nuova assunzione come affermava la vecchia norma (ossia, dopo esser passati a 16 lavoratori in organico). Ora, il termine per il passaggio alla nuova normativa, è stato fissato al 1° gennaio 2018, con l’obbligo di assunzione che scatterà il successivo 1° marzo.

Vale la pena di ricordare che dal computo dei dipendenti vanno esclusi per effetto di disposizioni legislative:

- 1.i dipendenti assunti ex lege n. 68/1999;
- 2.i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato fino a 6 mesi;
- 3.i soci delle cooperative di produzione e lavoro;
- 4.il personale con qualifica dirigenziale;
- 5.i lavoratori utilizzati con contratto di somministrazione;
- 6.i lavoratori assunti per svolgere l’attività all’estero, limitatamente alla durata della stessa;
- 7.i lavoratori provenienti già occupati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità, assunti ex art. 7 del D.L.vo n. 81/2000;
- 8.gli assunti con contratto di apprendistato (art. 47, comma 3, del D.L.vo n. 81/2015);

Vengono, poi, calcolati nella quota di riserva i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto, non assunti attraverso il collocamento obbligatorio, nel caso in cui il loro handicap sia pari o superiore al 60%: il medesimo discorso vale per coloro che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni a seguito di un infortunio o malattia che abbia prodotto una diminuzione delle capacità pari o superiore alla percentuale sopra indicata. Ovviamente ciò non deve essere ascrivibile ad una responsabilità del datore di lavoro relativa a violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, accertata in via giudiziaria.

Per completezza di informazione, si ricorda che il lavoratore con rapporto a tempo parziale viene computato “pro-quota” in relazione all’orario svolto (art. 9 del D.L.vo n. 81/2015).

L’anno in più a disposizione consentirà ai datori di lavoro vicini alla soglia dimensionale dei 15 dipendenti, di programmare, qualora se ne presentino le necessità, le tipologie contrattuali di assunzione dei nuovi dipendenti: è chiaro, sotto questo aspetto, che, gli assunti con contratto di apprendistato non sono computabili nell’organico fino a quando dura il periodo formativo (nella stragrande maggioranza dei casi, 3 anni dalla data di instaurazione del rapporto).

Il mancato rispetto dell’obbligo di assunzione (onorabile, per le imprese con un organico tra i 15 ed i 35 dipendenti con una sola assunzione di un disabile con una percentuale superiore al 50%, anche a tempo parziale, a prescindere dall’orario svolto, come affermato dall’art. 3, comma 5, del DPR n. 333/2000) viene punito con una sanzione amministrativa pari a 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di “scopertura” (sanzione fissa ma progressiva), diffidabile e quindi assolvibile con il pagamento nella misura minima di 1/4, previa presentazione della richiesta di assunzione al servizio disabili (se non avvenuta) e stipula del contratto di assunzione con il lavoratore (art. 5 del D.L.vo n. 185/2016 che ha modificato l’art. 4 della legge n. 68/1999).

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

Infortuni sul lavoro

Come è noto, l'obbligo della denuncia, ai soli fini statistici, previsto, in caso di infortunio sul lavoro che comporti l'assenza dal lavoro per un giorno soltanto, con esclusione di quello in cui si è verificato l'evento, dall'art. 18, comma 1, lettera r, del D.L.vo n. 81/2008, era stato fissato al 12 aprile 2017. Ora, tale onere slitta di pochi mesi, al successivo 12 ottobre. Tutto questo comporta che i datori di lavoro che dovessero ricevere un certificato medico con le caratteristiche appena evidenziate, non sono tenuti, fino a tale data, ad effettuare la denuncia all'INAIL nelle 48 ore successive, come previsto dal DPR n. 1124/1965 (art. 53).

Libro Unico del Lavoro

L'art. 15 del D.L.vo n. 151/2015 aveva fissato al 1° gennaio 2017, la data, a partire dalla quale, la conservazione telematica dei LUL dovesse avvenire presso il Ministero del Lavoro: ora la data viene spostata, in avanti, di dodici mesi.

La tenuta telematica presso il Dicastero del Welfare deve, obbligatoriamente, essere preceduta da un Decreto Ministeriale con il quale debbono essere fissate le modalità tecniche ed organizzative di tenuta: per la verità tale provvedimento doveva essere emanato entro il 24 marzo 2016 e, probabilmente, sconta una serie di difficoltà tecniche ed economiche legate alla attuazione della disposizione. Il Decreto, quando uscirà, dovrà tener conto della nascita dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che ha "staccato" la competenza in materia ispettiva dal Ministero per affidarla alla neonata Agenzia. Nel frattempo, i datori di lavoro potranno continuare a tenere il LUL con le modalità finora seguite.

Disoccupazione dei collaboratori

La DIS-COLL, introdotta in via sperimentale dal D.L.vo n. 22/2015 e, successivamente prorogata al 31 dicembre 2016, è stata ulteriormente prorogata al 30 giugno 2017. Essa riguarda i collaboratori coordinati e continuativi che hanno perso il lavoro, con esclusione di coloro che rivestono la carica di sindaci o amministratori. Con il disegno di legge sul lavoro autonomo, attualmente inviato al Senato per la terza lettura, viene prevista una disposizione (immessa nel testo a seguito di un emendamento presentato alla Camera) che la renderà strutturale dal 1° luglio 2017 con un ampliamento della base dei soggetti interessati anche ai ricercatori.

Restituzione dello 0,1% sulle pensioni erogate

Il recupero dello 0,1% sulle pensioni di pagate nel 2015 (legato all'andamento negativo dell'inflazione) in un massimo di 4 rate, già oggetto di rinvio, viene spostato all'1 gennaio 2018.

7) Pubblicata da CONFAPI una circolare esplicativa dell'accordo firmato con FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL il 24 gennaio u.s. per il rinnovo del CCNL Cemento Piccola Industria Confapi Aniem

Il 24 gennaio 2017 è stata siglata l'ipotesi di accordo tra Confapi Aniem e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle Imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte. Nella parte economica all'articolo 12, oltre ad essere stati indicati gli aumenti retributivi da corrispondere con decorrenza 1° gennaio 2017, 1° dicembre 2017 e 1° ottobre 2018, si è disposto in ordine all'aumento contrattuale di € 40,00 (al parametro 140) dovuto a partire dal 1° dicembre 2016 e da erogare non a titolo di una tantum, bensì come arretrati retributivi. A tale proposito CONFAPI, con circolare n. 588/C del 16 marzo 2017, ha chiarito che l'aumento contrattuale di € 40,00 (al parametro 140) dovuto al 1° dicembre 2016 dovrà essere versato in due tranches di € 20,00 cadauna da corrispondersi con le buste paga relative ai mesi di marzo 2017 e giugno 2017. Non rappresenta

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

un contributo *"una tantum"*, ma dovrà essere riparametrato per i livelli corrispondenti. Ai lavoratori in forza al 1° dicembre 2016, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro entro il 30 giugno 2017, verrà riconosciuto per intero il pagamento dei ratei mensili previsti a copertura del periodo che va dal 1° dicembre 2016 al 30 giugno 2017. Di seguito si riporta la tabella con gli importi riparametrati:

Area Professionale	Livelli	Parametri	Arretrati Marzo 2017	Arretrati Giugno 2017
Area direttiva	3	210	30,00	30,00
	2	188	26,86	26,86
	1	172	24,57	24,57
Area concettuale	3	163	23,29	23,29
	2	157	22,34	22,34
	1	149	21,29	21,29
Area specialistica	3	140	20,00	20,00
	2	134	19,15	19,15
	1	129	18,43	18,43
Area qualificata	2	121	17,29	17,29
	1	116	16,57	16,57
Area esecutiva	1	100	14,29	14,29

8) È stato firmato, in data 22 marzo 2017, tra FISE ASSOAMBIENTE, con l'assistenza di FISE, e FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL, l'accordo su diritti personali e parentali, relativi a permessi e congedi, in sostituzione delle norme del CCNL 21 marzo 2012 per i dipendenti di imprese e società esercenti servizi ambientali

Nell'ambito dell'accordo firmato tra FISE ASSOAMBIENTE, con l'assistenza di FISE, e FP-CGIL, FIT-CISL, UILTRASPORTI, FIADEL è stato concordato che a far data dalla sottoscrizione del nuovo accordo, i testi degli articoli del CCNL 21/3/2012 relativi:

- ai congedi di maternità e paternità, ai congedi parentali e per la malattia del figlio;
- alla tutela di figli e di persone con handicap grave;
- ai permessi per eventi familiari gravi;
- alla prevenzione e repressione di comportamenti discriminatori, di molestie e violenza nel luogo di lavoro siano sostituiti dai nuovi articoli contrattuali, che sostanzialmente adeguano la materia alle nuove disposizioni di legge.

Congedo di maternità e paternità - Congedo parentale

Si tratta di materie disciplinate dal D.Lgs. 26/3/2001, n. 151 che ne regola la durata, il prolungamento, il trattamento economico-normativo e previdenziale, l'adozione e l'affidamento che sono equiparati alla maternità/paternità. Relativamente al congedo parentale, per entrambi i genitori la sua misura complessiva non può eccedere dieci mesi; misura che sale a undici mesi complessivi nel caso in cui il padre lavoratore si astenga dal lavoro per un periodo, continuativo o frazionato, non inferiore a tre mesi elevabile a sette. Il congedo parentale può essere fruito su base mensile o plurimensile ovvero su base oraria giornaliera, previa richiesta scritta al datore di lavoro con

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

preavviso di almeno cinque giorni calendariali nel primo caso ovvero con preavviso di almeno due giorni calendariali in caso di utilizzo del congedo su base oraria.

Congedo per malattia del figlio

In caso di malattie del figlio di età non superiore a tre anni entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti a quelli delle malattie stesse. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni. Il congedo spetta al lavoratore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. A tali congedi non si applicano le disposizioni sul controllo della malattia del lavoratore; essi spettano anche per le adozioni e gli affidamenti e il relativo periodo è utile ai fini dell'anzianità di servizio ma non delle ferie e delle mensilità supplementari.

Tutela di figli o di persone con handicap grave

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento del dodicesimo anno di vita del bambino, al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata.

In alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di congedo parentale, possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire di due ore di permesso giornaliero retribuito, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità. Il dipendente, che assiste persona con handicap in situazione di gravità, ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, anche in maniera continuativa, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno e sia:

- coniuge/parte di una unione civile,
- parente o affine entro il secondo grado,
- parente o affine entro il terzo grado qualora i genitori o il coniuge/parte di una unione civile della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i sessantacinque anni di età o siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Permessi per eventi e cause particolari

La lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni lavorativi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge/parte di una unione civile, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Una particolare attenzione va data ai permessi solidali e ai congedi per le donne vittime di violenza di genere.

Permessi solidali - Cessione volontaria gratuita di ore di permesso retribuito e ferie

Ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 14/9/2015, n. 151, fermo restando il diritto ai riposi giornalieri e settimanali e alle ferie come regolato dal D.Lgs. 8/4/2003, n. 66, i lavoratori possono volontariamente donare/cedere a titolo gratuito ore maturate di permesso retribuito ovvero fino ad un massimo di due giorni maturati della spettanza contrattuale di ferie annuale ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, i quali ne abbiano fatto documentata richiesta al fine di assistere figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.

In particolare, per quanto riguarda le ore oggetto di donazione/cessione, sono quelle, accantonate o maturate, relative ai permessi retribuiti disciplinati a vario titolo dal vigente CCNL ovvero da accordi di secondo livello, comprese le ore accantonate o maturate nell'anno solare precedente la richiesta.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Secondo quanto previsto dall'articolo 24 del D.Lgs. 15/6/2015, n. 80, la lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha il diritto di astenersi dal lavoro, per motivi connessi a tali percorsi, per un periodo massimo di congedo di tre

mesi. Il periodo di congedo è coperto da contribuzione figurativa ed è retribuito con un'indennità pari all'ultima retribuzione globale mensile, con riferimento alle sole voci fisse e continuative, corrisposta dal datore di lavoro con le modalità dell'indennità di maternità. Il periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alle ferie, alle mensilità supplementari, al trattamento di fine rapporto. La lavoratrice può scegliere di usufruire del congedo su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. La fruizione su base oraria avviene in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del mese immediatamente precedente quello in cui ha inizio il congedo. La lavoratrice in parola ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno, a richiesta della lavoratrice.

9) È stata firmata in data 6 marzo 2017 l'integrazione all'accordo del 16 settembre 2016 tra l'UNIONALIMENTARI e le Organizzazioni Sindacali FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL

Di seguito i punti definiti dall'accordo di rinnovo:

Disciplina dell'apprendistato

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante, in sede di stesura definitiva, verrà armonizzata con le previsioni del D.Lgs. 81/2015, ove compatibili con il testo esistente.

Orario di lavoro

Le parti convengono che, per portare a termine le produzioni avviate, l'orario di lavoro possa variare giornalmente in relazione alla sua durata. L'eventuale scostamento per un massimo di 15 minuti giornalieri sia in senso di superamento che di anticipazione dell'orario di lavoro, sarà conteggiato come straordinario in caso di superamento su base settimanale delle 40 ore e sarà imputato in conto ore a completamento dell'orario settimanale in caso di mancato raggiungimento dell'orario contrattuale. Il calcolo sarà effettuato su base settimanale, la compensazione su base mensile. Le parti a livello territoriale o in alternativa a livello aziendale definiranno le modalità operative e applicative della clausola sopra descritta attraverso un'intesa preventiva. L'applicazione di tale previsione avverrà tramite accordo territoriale o in alternativa a livello aziendale ed avrà carattere sperimentale con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo e fino al 31 dicembre 2018.

Contrattazione di secondo livello

Le parti convengono che analogamente alla durata del CCNL anche la contrattazione di secondo livello avrà una durata quadriennale. Inoltre, ritengono necessario ampliare le aree d'intervento ad integrazione delle Linee Guida per la contrattazione di II livello già allegate al contratto.

Danni alla lavorazione

Viene chiarito che tra i danni che possono essere arrecati dai lavoratori saranno compresi non solo quelli alle macchine ma anche ai sistemi informatici in quanto patrimonio aziendale. L'azienda dovrà consegnare e chiedere la sottoscrizione di una specifica policy aziendale al fine di considerare le modalità operative che dovrà adottare il lavoratore nella gestione dei sistemi informatici.

Provvedimenti disciplinari

Le Parti affermano che la manomissione o la grave alterazione del normale funzionamento di meccanismi, apparecchi o sistemi informatici in palese e accertata violazione delle policy costituirà motivo di licenziamento del lavoratore.

Diritto alle prestazioni della bilateralità

A seguito delle denunce retributive del mese di aprile 2017, le Parti hanno ritenuto di dare avvio ai versamenti ad ENFEA. Le aziende, pertanto, dovranno versare tramite modello F24 i contributi all'ENFEA e all'OPNC con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate. Le somme da versare rispettivamente ai due istituti sono di 4,50 mensili per ciascun dipendente e 0,50 o 1,50 mensili per ciascun dipendente in relazione al fatto che l'azienda sia stato eletto o meno il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

10) Decreto Legge n. 25 del 17 marzo 2017: ripristinata la responsabilità solidale tra appaltatore e committente a tutela dei crediti retributivi e previdenziali dei lavoratori dipendenti dall'appaltatore

Come noto, nell'ambito del contratto di appalto (così come normato dall'articolo 1655 e seguenti del Codice civile), nel quale, tra due parti svolgenti attività di natura imprenditoriale, quella appaltatrice si obbliga ad eseguire, con autonoma organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in danaro, sono previste particolari forme di tutela a favore dei dipendenti dell'appaltatore, per garantirne la tutela dei crediti retributivi e previdenziali. A tale scopo, infatti, vige il regime di responsabilità solidale, tra l'appaltatore ed il committente (così come viene previsto dall'articolo 29, comma 2 del D.Lgs n. 276/2003, secondo cui, nella dizione attualmente vigente: *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti, 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”*). A questo proposito si ritiene opportuno provvedere a segnalare come, con il Decreto Legge n. 25/17, in vigore a partire dal 17 marzo 2017, sia stato cancellato il beneficio della preventiva escussione del debito retributivo e previdenziale nei confronti dell'appaltatore, beneficio che era stato introdotto dal Decreto Legge n. 5/2012 (successivamente modificato dalla Legge n. 92/2012), ed eliminata la facoltà per le parti sociali di modificare le regole della solidarietà passiva (ovvero il caso, previsto ai sensi dell'articolo 1292 del Codice civile, in cui l'obbligazione in solido obbliga più debitori per la medesima prestazione, in modo tale che ciascuno può essere costretto all'adempimento per la totalità e l'adempimento da parte di uno libera gli altri). Con il citato Decreto n. 25/2017 il legislatore non ha invece ritenuto di intervenire sulla ripartizione delle obbligazioni che non è stata quindi novellata. Entrambe le parti dell'appalto (committente e appaltatore) rimangono infatti tenute a pagare i crediti di lavoro maturati dal personale occupato nell'appalto, compresi i crediti dei lavoratori autonomi ed inclusi i debiti nei confronti degli enti previdenziali e assicurativi. La disposizione NON trova applicazione nei confronti delle Pubbliche amministrazioni (in forza dell'articolo 9, comma 1, della Legge n. 90 del 2013). Da quanto esposto risulta evidente come la modifica apportata dal Decreto Legge n. 25/2017 non intervenga tanto sul concetto di responsabilità solidale in sé e per sé, quanto riguarda invece le modalità di attuazione del regime di responsabilità solidale legate al principio della preventiva escussione. In seguito alla citata novella non viene più ad incombere a carico del lavoratore l'obbligo di agire in primo luogo nei confronti del 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

datore per il riconoscimento dei pagamenti (retribuzione e contributi) di cui vanta il diritto e solo dopo nei confronti del soggetto committente, come invece accadeva nella precedente normativa, in cui il committente poteva essere chiamato in causa solo dopo l'infuttuosa escussione del patrimonio dell'appaltatore e dei subappaltatori. Attualmente, con l'abrogazione della norma di cui al Decreto Legge n. 5/2012, il committente può essere aggredito anche prima dell'appaltatore, dovendo pagare direttamente al lavoratore tutti i crediti, salvo il diritto di agire per ottenere il rimborso da parte dell'appaltatore di quanto ha dovuto pagare. Il D.L. n. 25/17 sopprime inoltre le seguenti parole: *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore che possono individuare metodi e procedure di controllo e di verifica della regolarità complessiva degli appalti”*, eliminando così di fatto la possibilità di deroghe al regime di solidarietà ad opera della contrattazione collettiva.

11) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017 - n. 4127: provvedimento espulsivo per scarso rendimento

È legittimo l'esonero dal servizio per scarso rendimento nei confronti dell'autista del bus che totalizza una serie di provvedimenti disciplinari

12) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017 - n. 4125: responsabilità disciplinare

La denuncia del lavoratore all'autorità giudiziaria di reati o illeciti amministrativi commessi dal datore non fa scattare la giusta causa di licenziamento o il giustificato motivo soggettivo, a meno che non si tratti di calunnia o il denunciante abbia la consapevolezza dell'insussistenza dell'illecito. La responsabilità disciplinare sussiste nel caso in cui la denuncia sia avvenuta in modo strumentale, nella piena consapevolezza della insussistenza dell'illecito o della estraneità del soggetto incolpato, o se il denunciante abbia pubblicizzato all'esterno quanto riferito alle autorità competenti.

13) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 20 febbraio 2017 - n. 4315: licenziamento

È legittimo il licenziamento della lavoratrice che cerca di farsi forte del suo stato di invalidità parziale e dell'appartenenza al sindacato per imporre ai colleghi e all'impresa le sue personali regole di convivenza e di lavoro.

14) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 17 febbraio 2017 - n. 4277: indennizzo INAIL

Rientra nell'attività agricola indennizzata dall'INAIL anche il sinistro che avviene mentre ci si reca ad acquistare il gasolio per la movimentazione dei trattori

15) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 17 febbraio 2017 - n. 4271: licenziamento

È legittimo il licenziamento del direttore dell'ufficio postale che autorizza la vendita di marche da bollo nella struttura.

16) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017, n. 4118: rito "Fornero"

Nell'impugnativa del licenziamento secondo il rito Fornero è ammissibile proporre in via subordinata, da parte del lavoratore, la domanda di pagamento del Tfr e dell'indennità di preavviso.

17) Suprema Corte di Cassazione - sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017, n. 411: licenziamento

In ordine al legittimo il licenziamento del dipendente per le reiterate assenze sul posto di lavoro accertate da un'agenzia investigativa.

18) Suprema Corte di Cassazione - Sezioni unite civili - sentenza 16 febbraio 2017 - n. 4092: decreto ingiuntivo

Il subordinare il pagamento delle somme dovute da un Comune in base ad un decreto ingiuntivo all'attestazione della regolarità contributiva del creditore non costituisce integrazione del giudicato del giudice ordinario, ma conferma un obbligo di legge previsto per la fase dell'adempimento dell'obbligazione da parte dell'ente pubblico, su cui grava anche l'obbligo di sanare la irregolarità contributiva nei confronti degli enti previdenziali ed assicurativi utilizzando le somme spettanti al creditore.

19) Suprema Corte di Cassazione - Ordinanza 21 marzo 2017 - n. 7199: i fini IRAP è richiesto l'accertamento del giudice per verificare se l'utilizzo del lavoro altrui rappresenti quel valore aggiunto idoneo ad accrescere la capacità produttiva del professionista

L'Agenzia delle Entrate ha proposto ricorso per Cassazione nei confronti della sentenza della Commissione tributaria regionale, che, in linea con la decisione della Commissione tributaria provinciale, aveva accolto l'impugnazione del professionista, medico di base convenzionato col SSN, avverso il silenzio rigetto sull'istanza di rimborso dell'IRAP versata. Nella decisione impugnata, la CTR ha affermato che gli elementi evidenziati nella vicenda (dipendente part-time, locale in affitto, autovettura) non sarebbero stati tali da integrare il presupposto di una rilevante attività organizzata da assoggettare all'IRAP: lo stesso compenso corrisposto al dipendente sarebbe stato proporzionato allo svolgimento del compito affidatogli e non avrebbe indotto a ritenere una prestazione più impegnativa (e quindi più produttiva) di quella riferita (accoglienza assistiti). Infine, il rapporto fra i compensi percepiti dal sanitario e le spese da lui sostenute per l'attività svolta non sarebbe stato elevato. La ricorrente sostiene che, nella specie, l'impiego di un collaboratore nell'esercizio dell'attività professionale, seppure part-time, (al quale sarebbero stati versati importi di entità non esigua) sarebbe sicuro indice della sussistenza di un'autonoma organizzazione,

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

consentendo al medico di dedicarsi esclusivamente alla visita dei pazienti, riducendo i tempi di attesa ed aumentando la produttività e l'efficienza complessiva del servizio offerto. La Suprema Corte evidenzia che in tema di imposta regionale sulle attività produttive, il presupposto dell'autonoma organizzazione richiesto dall'articolo 2 del Decreto Legislativo n. 446 del 1997 non ricorre quando il contribuente responsabile dell'organizzazione impieghi beni strumentali non eccedenti il minimo indispensabile all'esercizio dell'attività e si avvalga di lavoro altrui non eccedente l'impiego di un dipendente con mansioni esecutive. Con particolare riguardo al caso di specie, in materia di IRAP, l'avvalersi in modo non occasionale, da parte di un medico di base, della collaborazione di terzi (nella specie di un solo dipendente "*part time*"), non costituisce, di per sé, fattore decisivo per determinare il riconoscimento della "*autonoma organizzazione*", dovendo il giudice del merito accertare in concreto se tale prestazione lavorativa rappresenti quel valore aggiunto idoneo ad accrescere la capacità produttiva del professionista. E, sul punto, la CTR ha esaurientemente concluso che l'apporto di lavoro di terzi è limitato all'accoglienza degli assistiti (e dunque è implicitamente inidoneo ad accrescere la capacità reddituale del sanitario), mentre le spese non superano il 20%. Pertanto il ricorso è stato rigettato.

20) Suprema Corte di Cassazione - Sentenza 20 marzo 2017, n. 7125: configurabilità della fattispecie di "rischio elettivo" in caso di infortunio sul lavoro

In tema di infortunio sul lavoro, non essendo né imprevedibili né anomale le eventuali imprudenze, negligenze o imperizie dei lavoratori nell'espletare le mansioni loro assegnate, esse non sono idonee ad escludere il nesso causale rispetto alla condotta colposa del datore di lavoro che non abbia provveduto ad adottare tutte le misure di prevenzione rese necessarie dalle concrete condizioni di svolgimento del lavoro (Cassazione, sentenza 20 marzo 2017, n. 7125). Nella specie, la Corte d'appello - in riforma della sentenza di primo grado - condannava una società a pagare in favore di un proprio dipendente la somma di € 7.824,00 a titolo di risarcimento del danno patito a seguito di infortunio sul lavoro. Con ricorso in Cassazione, la società medesima denuncia violazione o falsa applicazione degli articoli 434 e 346 c.p.c., per avere la sentenza accolto l'appello del lavoratore nonostante che le sue conclusioni fossero state formulate mediante generico e non univoco rinvio a quelle del primo grado. Ancora, il ricorrente sostiene che la sentenza abbia ricostruito la dinamica e la responsabilità dell'infortunio senza tenere conto delle ammissioni rese in sede di interrogatorio formale dal controricorrente, dalle quali era dato desumere che l'infortunio si era verificato a cagione di una sua manovra su un macchinario, manovra da ritenersi eccezionale, abnorme ed esorbitante rispetto al procedimento produttivo, oltre che in contrasto con le direttive aziendali ricevute; pertanto, la responsabilità dell'evento dannoso si sarebbe dovuta ripartire equamente fra le parti. Orbene, nel caso in oggetto - affermano i Giudici di legittimità - la dinamica del sinistro e le sue cause sono state puntualmente ricostruite e valutate dalla Corte territoriale: ogni doglianza a riguardo sconfinava sul piano del merito, estraneo al giudizio di legittimità. Né si verte in ipotesi di c.d. rischio elettivo e di conseguente responsabilità del lavoratore, di cui può parlarsi solo laddove questi abbia tenuto un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, creando egli stesso condizioni di rischio estraneo a quello connesso alle normali modalità del lavoro da svolgere. In altri termini, la responsabilità dell'infortunato sorge esclusivamente in presenza di condotte del tutto anomale, inopinabili e imprevedibili, che esulano dai sistemi e dai procedimenti di lavoro e sono con essi incompatibili, oppure qualora vi sia stata una violazione, da parte del prestatore di lavoro, di precise disposizioni antinfortunistiche o di specifici ordini. Diversamente - continua la Suprema Corte di Cassazione - la condotta colposa del lavoratore è irrilevante sia sotto il profilo

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

causale che sotto quello dell'entità del risarcimento, atteso che la ratio di ogni normativa antinfortunistica è proprio quella di prevenire le condizioni di rischio insite negli ambienti di lavoro e nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia degli stessi lavoratori, destinatari della tutela. In breve, non essendo né imprevedibili né anomale le eventuali imprudenze, negligenze o imperizie dei prestatori di lavoro nell'espletare le mansioni loro assegnate, esse non sono idonee ad escludere il nesso causale rispetto alla condotta colposa del datore di lavoro che non abbia provveduto ad adottare tutte le misure di prevenzione rese necessarie dalle concrete condizioni di svolgimento del lavoro. Ne consegue l'esclusione, in tale ipotesi, del c.d. rischio elettivo, idoneo ad interrompere il nesso causale solo quando l'attività non sia in alcun rapporto con lo svolgimento del lavoro o sia esorbitante da esso. Nel caso in questione, la Corte di merito ha evidenziato che al lavoratore non può muoversi rimprovero se non quello di essersi attivato per far ripartire la macchina, condotta - questa - tutt'altro che biasimevole, inopinabile, imprevedibile, esorbitante od abnorme, pertanto il ricorso va rigettato.

21) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017, n. 4113: licenziamento

È legittimo il licenziamento del direttore commerciale che offende e denigra i sottoposti etichettandoli come *“incompetenti”*, *“incapaci”*, *“non professionali”* e *“lavativi”*.

22) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 16 febbraio 2017, n. 4117: licenziamento

È legittimo il licenziamento del dipendente motivato dalle reiterate assenze dal posto di lavoro accertate dal datore tramite l'utilizzo di un'agenzia investigativa.

23) Suprema Corte di Cassazione – Sezione lavoro - Sentenza n. 7524 del 23 marzo 2017: il licenziamento del lavoratore disabile è legittimo solo se vi è perdita totale della capacità lavorativa

La Suprema Corte di Cassazione con la sentenza n. 7524 del 23 marzo 2017 intervenendo in tema di licenziamento ha statuito la legittimità del licenziamento di un lavoratore diventato inabile alle mansioni solo se non è in grado di svolgere alcuna attività prevista in azienda. La vicenda ha riguardato un dipendente assunto ai sensi della Legge n. 68/1999 successivamente divenuto inabile alle mansioni, per le quali era stato assunto, durante il rapporto di lavoro. L'azienda procedeva al suo licenziamento per giustificato motivo oggettivo a causa dell'aggravamento delle condizioni di salute che rendeva impossibile il suo utilizzo in qualsiasi attività aziendale. Il lavoratore impugnava il licenziamento ed il Tribunale adito ritenne legittimo il licenziamento. Avverso tale decisione il dipendente proponeva ricorso innanzi alla Corte di Appello che in riforma della sentenza di primo grado ha evidenziato che *“il principio secondo cui la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore integrasse una impossibilità oggettiva della prestazione si applica alla generalità dei rapporti di lavoro ma non a quelli costituiti a titolo di avviamento privilegiato degli invalidi ai sensi della legge n. 68/1999”*. La società impugnava la decisione dei giudici di appello con ricorso in cassazione basato su due motivi. Per i giudici di legittimità il licenziamento del lavoratore assunto ai sensi della Legge n. 68/1999 è legittimo solo in presenza della perdita totale della capacità

lavorativa, ossia di una situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti. Inoltre l'accertamento della perdita di capacità lavorativa è di competenza dell'apposita commissione medica di cui alla Legge n. 104/1992 non solo la verifica dell'aggravamento delle condizioni di salute del dipendente ma anche di accertare l'impossibilità di reinserirlo in altri settori aziendali, anche attuando i possibili adattamenti all'organizzazione del lavoro. Le suddette modalità possono trovare applicazione anche per chi subisce l'invalidità successivamente all'assunzione, per aggravamento di una precedente patologia o per insorgenza di una incapacità a determinate mansioni. Nei casi di specie il lavoratore, assistito dal certificato del proprio medico, dovrà far presente la propria incompatibilità alle funzioni assegnategli e solo se è impossibile reimpiegare in altre attività, qualora disponibili e non occupate già da altri dipendenti, lo si potrà licenziare. Per giustificare il licenziamento l'impossibilità della prestazione deve essere totale nel senso che va sempre verificato se residua una utilizzabilità delle prestazioni del lavoratore prima del licenziamento. Per cui, secondo la sentenza in commento, nei casi in cui il giudizio della Commissione medica aziendale di cui alla Legge n. 104/1992, il cui parere è vincolante, prevede un residuo spazio di utilizzabilità delle prestazioni del lavoratore quest'ultimo ha diritto alla conservazione del posto.

24) Suprema Corte di Cassazione – Sentenza del 23 marzo 2017 n. 7522 - È legittimo licenziare un dipendente per scarso rendimento, ma solo nel caso in cui ricorrano a determinate condizioni

La Suprema Corte di Cassazione con la Sentenza n. 7522 del 23 marzo 2017 intervenendo in tema di licenziamento ha affermato che l'azienda *“può licenziare il dipendente che ha un rendimento scarso solo se ciò dipende da una sua colpa e danneggia la produzione”*.

La vicenda da cui ha tratto origine la sentenza in commento ha riguardato un dipendente con mansioni di autista che veniva licenziato per *“scarso rendimento e palese insufficienza nell'adempimento delle funzioni del proprio grado”*. Il dipendente provvedeva ad impugnare il provvedimento espulsivo in sede giudiziaria. Il giudice di primo grado, adito, accoglieva le doglianze del lavoratore dichiarando il licenziamento illegittimo. La società proponeva ricorso alla Corte di Appello, i cui giudici confermavano la decisione di primo grado. Per i giudici di appello la decisione impugnata ha correttamente fatto applicazione dell'articolo 7 della Legge n. 300/1970, con cui aveva escluso la rilevanza delle sanzioni disciplinari risalenti a più di due anni rispetto all'ultima contestazione. Inoltre per i giudici di secondo grado lo scarso rendimento al pari della *“palese insufficienza imputabile”* (quest'ultima posta comunque a base del recesso) doveva essere sorretto dalla imputabilità della condotta e non valutato sul piano esclusivamente oggettivo. In assenza di una norma speciale del R.D. n. 148/1931, doveva trovare applicazione l'articolo 7, ultimo comma, Legge n. 300/1970; tale disposizione sarebbe stata applicabile anche a voler ritenere prevalente il carattere oggettivo dello scarso rendimento, in quanto espressione di un principio di carattere generale. La società datrice impugnava la decisione della Corte di Appello proponendo ricorso in cassazione fondato su quattro motivi

Gli Ermellini, rigettando il ricorso, hanno confermato l'orientamento secondo cui *“la nozione di “scarso rendimento” di cui all'articolo 27 lett. d) del regolamento allegato A al RD 148/1931 è stata legata – piuttosto che al dato obiettivo della inidoneità della prestazione al conseguimento degli obiettivi aziendali – ad un inadempimento del lavoratore che abbia carattere notevole e sia a lui imputabile”*

La sentenza in commento ha ribadito il principio già affermato in passato per cui è possibile licenziare per scarso rendimento a condizione che sussistano tali presupposti:

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

- il rendimento del lavoratore deve essere inferiore alla media (circostanza che deve dimostrare l'azienda per poter affermare la legittimità del licenziamento: in altri termini, il datore deve dare prova del grado di efficienza "media" raggiunto dai colleghi del licenziato nonché dello standard produttivo inizialmente concordato con il dipendente). In altre parole lo scarso rendimento deve essere di "notevole importanza";
- la diminuzione del rendimento del lavoratore deve essere causata da colpa del lavoratore (non sarebbe così, ad esempio, se questi dovesse aver contratto una malattia o se questi non è messo nelle condizioni fisiche e organizzative di lavorare in modo proficuo);
- lo scarso rendimento deve avere, infine, ricadute negative sulla produzione.

Solo se sussistono queste tre condizioni può scattare il licenziamento per scarso rendimento.

Inoltre, lo scarso rendimento non può essere dimostrato dai precedenti disciplinari del lavoratore, posto che ciò costituirebbe «un'indiretta duplicazione degli effetti di condotte ormai esaurite». Sarebbe come sanzionare due volte lo stesso comportamento. Dunque, se già in passato il dipendente è stato bacchettato e punito per non aver prodotto a sufficienza e aver "dormito sulla sedia" questi fatti non possono essere dissepelliti di nuovo in futuro. Come dire che il datore non può giustificarsi sostenendo che il licenziamento è stato determinato dalla "goccia che ha fatto traboccare il vaso".

25) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 22 febbraio 2017, n. 4619: licenziamento per giusta causa

È illegittimo il licenziamento per giusta causa quando alla base venga contestato al prestatore di aver comunicato la propria assenza con anticipo di 5 ore e 18 minuti piuttosto che con anticipo di 6 ore come prescritto dalle disposizioni aziendali.

26) Suprema Corte di Cassazione - Sezione lavoro - Sentenza 21 febbraio 2017, n. 4447: sanzioni disciplinari

È legittima la sanzione disciplinare a carico del direttore dei servizi generali amministrativi della scuola che omette di accantonare le somme destinate all'erario (IRAP e IRPEF) distraendole per fini istituzionali.

29 marzo 2017
Massimo Pipino