



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE CONTABILE

DOTT. FULVIA PERUZZI

CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 3 del 18/05/2018

SOMMARIO

[TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO - ATTIVITÀ ISPETTIVA](#)

[VIDEOSORVEGLIANZA - ALCUNI CHIARIMENTI DA PARTE DELL'INL](#)

[AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO - ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER IL 2018](#)

[ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE DI GIOVANI - PRECISAZIONI INPS](#)

[MALATTIA E PERMANENZA IN PRONTO SOCCORSO](#)

[SENZA VALUTAZIONE DEI RISCHI IL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE SI CONVERTE IN RAPPORTO ORDINARIO](#)

[IL NUOVO MODELLO TFR2](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MAGGIO 2018](#) [GIUGNO 2018](#), PRIMI GIORNI DI [LUGLIO 2018](#)

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO - ATTIVITÀ ISPETTIVA
--

I tirocini formativi o stage vanno sotto la lente di ingrandimento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Sono infatti stati inseriti tra gli obiettivi principali dell'attività di vigilanza per l'anno 2018.

Lo comunica l'I.N.L. con la circolare n. 8 del 18 aprile 2018.

In particolare l'I.N.L., coordinandosi con le regioni, verificherà le realtà che fanno ricorso ad un numero consistente di tirocini in rapporto all'organico aziendale, ma non solo, al fine di testarne la genuinità.

La circolare ricorda che le nuove linee guida varate nel 2017 hanno posto particolare accento sulla finalità dei tirocini extracurricolari (formativi, di orientamento, di inserimento lavorativo) che consistono in *"un periodo di pratica lavorativa di durata limitata, retribuita o no, **con una componente di apprendimento e formazione**, il cui obiettivo è l'acquisizione di un'esperienza pratica e professionale finalizzata a migliorare l'occupabilità e a facilitare la transizione verso un'occupazione regolare"*.

L'attività ispettiva sarà mirata a verificare che l'attività svolta dal tirocinante sia effettivamente finalizzata all'apprendimento e non alla mera prestazione lavorativa.

Sarà quindi prioritario verificare il rispetto delle direttive regionali provvedendo alla riqualificazione del rapporto di lavoro nel caso in cui, in fase ispettiva, si riscontri il mancato rispetto delle stesse.

Il tirocinio potrà quindi essere convertito in un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e, a tale proposito, la circolare esemplifica ipotesi di violazione della normativa regionale che possono condurre a tale conseguenza.

Le riportiamo di seguito:

- *tirocinio attivato in relazione ad attività lavorative per le quali non sia necessario un periodo formativo, in quanto attività del tutto elementari e ripetitive;*
- *tirocinio attivato con un soggetto che non rientra nelle casistiche indicate dalla legge regionale e che, esemplificando, le linee guida indicano al punto 1 lettere da a) ad e) (soggetti in stato di disoccupazione, beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro, lavoratori a rischio di disoccupazione, soggetti già occupati che siano in cerca di altra occupazione, soggetti disabili e svantaggiati);*
- *tirocinio di durata inferiore al limite minimo stabilito dalla legge regionale;*
- *tirocinio attivato da soggetto promotore che non possiede i requisiti previsti dalla legge regionale;*
- *totale assenza di convezione tra soggetto ospitante e soggetto promotore;*
- *totale assenza di PFI (Piano Formativo Individuale);*
- *coincidenza tra soggetto promotore e soggetto ospitante;*
- *tirocinio attivato per sostituire lavoratori subordinati nei periodi di picco delle attività e personale in malattia, maternità o ferie;*
- *tirocinio attivato per sopperire ad esigenze organizzative del soggetto ospitante. Ciò può pertanto avvenire, a titolo esemplificativo, nei casi in cui il buon andamento dell'unità produttiva è demandato al solo tirocinante (es. unico cameriere all'interno di un pubblico esercizio) oppure nei casi in cui quest'ultimo svolga in maniera continuativa ed esclusiva un'attività essenziale e non complementare all'organizzazione aziendale e sia in essa perfettamente inserito;*

- *tirocinio attivato con un soggetto che abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o una collaborazione coordinata e continuativa con il soggetto ospitante negli ultimi due anni;*
- *tirocinio attivato con un soggetto con il quale è intercorso un precedente rapporto di tirocinio, fatte salve eventuali proroghe o rinnovi nel rispetto della durata massima prevista dalla legge regionale;*
- *tirocinio attivato in eccedenza rispetto al numero massimo consentito ex lege;*
- *impiego del tirocinante per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nel PFI in modo continuativo e sistematico durante l'arco temporale di svolgimento del rapporto. La sistematicità, a titolo esemplificativo, può ricorrere ove il tirocinante venga impiegato per un numero di ore superiore di almeno il 50% rispetto a quello stabilito dal PFI;*
- *difficoltà tra quanto previsto dal PFI in termini di attività previste come oggetto del tirocinio e quanto effettivamente svolto dal tirocinante presso il soggetto ospitante;*
- *corresponsione significativa e non episodica di somme ulteriori rispetto a quanto previsto nel PFI.*

La circolare precisa che anche l'assoggettamento del tirocinante alle medesime regole vigenti per il personale dipendente in relazione, in particolare, alla gestione delle presenze e all'organizzazione dell'orario (autorizzazioni preventive per assenze come avviene per il personale dipendente, inserimento in turni di lavoro a completamento delle squadre di lavoro) può condurre alla conversione del tirocinio in rapporto di lavoro.

Stessa conseguenza comporterà l'imposizione al tirocinante di standard di rendimento rilevati mediante sistemi di misurazione per il raggiungimento di obiettivi.

È evidente che tutte le esemplificazioni riportate confliggono con un rapporto sostanzialmente formativo.

Diversa conseguenza comporta la prosecuzione del rapporto di stage oltre il termine di durata previsto dalla legge regionale.

In questo caso, precisa la circolare, qualora si ravvisino i requisiti del lavoro subordinato, si configura lavoro nero con la conseguente applicazione della maxi sanzione.

Qualora invece si superi la durata prevista dal piano formativo ma non la durata massima prevista dalla legge regionale, si applicheranno le sanzioni previste in materia di collocamento per la mancata comunicazione di proroga.

Particolare attenzione va posta alle violazioni definite non sanabili, che comportano l'interdizione dalla possibilità di attivare altri tirocini nei successivi 18/24 mesi; tali violazioni sono relative:

- *ai soggetti titolati alla promozione;*
- *alle caratteristiche soggettive e oggettive richieste al soggetto ospitante del tirocinio;*
- *alla proporzione tra organico del soggetto ospitante e numero di tirocini;*
- *alla durata massima del tirocinio;*
- *al numero di tirocini attivabili contemporaneamente;*
- *al numero o alle percentuali di assunzione dei tirocinanti ospitati in precedenza;*
- *alla convenzione richiesta ed al relativo piano formativo.*

Viceversa sono soggette all'invito a regolarizzare le seguenti ipotesi sanabili:

- *inadempienza dei compiti richiesti ai soggetti promotori e ai soggetti ospitanti e ai rispettivi tutor;*
 - *violazioni della convenzione o del piano formativo, nel caso in cui la durata residua del tirocinio consenta di ripristinare le condizioni per il conseguimento degli obiettivi stabiliti;*
 - *violazioni della durata massima del tirocinio, quando al momento dell'accertamento non sia ancora superata la durata massima stabilita dalla norma regionale.*
-

VIDEOSORVEGLIANZA - ALCUNI CHIARIMENTI DELL'I.N.L.

Ritorniamo sul tema della videosorveglianza in seguito all'emanazione da parte dell'I.N.L. della circolare n. 5 del 19 febbraio 2018.

Va premesso che l'installazione dei sistemi di videosorveglianza è *previsto esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali... (omissis). In mancanza di accordo, gli impianti e gli strumenti di cui al primo periodo possono essere installati previa autorizzazione delle sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.*

I sistemi di videosorveglianza non possono quindi essere installati per il mero controllo dei lavoratori.

È quindi chiaro che, solo nel caso in cui in azienda non sia possibile raggiungere l'accordo con le rsu o con le rsa per l'installazione del sistema di videosorveglianza, il datore di lavoro potrà ricorrere all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per ottenere la **preventiva** autorizzazione all'installazione.

La circolare precisa che l'Ispettorato effettuerà valutazioni tecniche sull'impianto solo in casi assolutamente eccezionali essendo sufficiente la valutazione dell'ispettore ordinario in relazione alla documentazione prodotta.

La circolare mette in guardia il corpo ispettivo rispetto a particolari restrizioni poste all'utilizzo dei sistemi che potrebbero vanificare l'efficacia dello strumento. In questo senso, dice la circolare, non appare fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare in quanto lo stato dei luoghi e il posizionamento delle merci può cambiare.

L'importante è che gli impianti, loro posizionamento e utilizzo, siano congruenti nel tempo con le finalità dichiarate dal richiedente nell'istanza che non possono essere successivamente modificate.

Raccolta di immagini da telecamere

Ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento, è autorizzabile da postazione remota sia la visione delle immagini "in tempo reale" che registrate. Tuttavia, l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati.

Viceversa l'accesso alle immagini registrate, sia da remoto che in loco, deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei log di accesso per un congruo periodo non inferiore a sei mesi.

È necessaria l'autorizzazione per l'installazione di sistemi di sorveglianza anche nelle pertinenze dell'azienda alle quali i lavoratori hanno accesso occasionalmente (per es.: zone di carico e scarico merci) mentre sono da escludere da autorizzazione le zone pubbliche anche se antistanti l'accesso all'azienda.

Utilizzo dei dati biometrici

La circolare ricorda il provvedimento a suo tempo emanato dal Garante per la privacy il quale consente l'adozione di sistemi biometrici basati sull'elaborazione dell'impronta digitale o della topografia della mano solo per limitare l'accesso ad aree e locali ritenuti "sensibili" in cui è necessario assicurare elevati e specifici livelli di sicurezza oppure per consentire l'utilizzo di apparati e macchinari pericolosi, ai soli soggetti qualificati e specificamente addetti alle attività".

Ne consegue che il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati nei casi appena elencati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a "...rendere

la prestazione lavorativa..." e pertanto si possa prescindere, ai sensi del comma 2 dell'[art. 4 della L. n. 300/1970](#), sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dal procedimento amministrativo di carattere autorizzativo previsto dalla legge.

**AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO -
ALIQUOTE CONTRIBUTIVE PER IL 2018**

Riportiamo uno specchio con le aliquote contributive dovute all'ENASARCO per l'anno 2018.

Precisiamo che i contributi sono dovuti su tutte le somme maturate dall'agente in forza del mandato ricevuto: provvigioni, rimborsi spese, premi, indennità di mancato preavviso.

Per gli agenti che operano in forma individuale o come società di persone, è previsto un minimale annuo pari a euro 423,00 per gli agenti plurimandatari, e a euro 846,00 per gli agenti monomandatari.

Inoltre i contributi sono calcolati nei limiti del massimale annuo di euro 25.275,00 per gli agenti plurimandatari e di euro 37.913,00 per gli agenti monomandatari.

Contributo previdenziale obbligatorio agenti operanti in forma individuale, associata o di società di persone

Agenti e Rappresentanti	Massimale annuo provvigioni	Contributo minimo annuo	Aliquota totale	Aliquota agente
Monomandatari	37.913,00 euro	846,00 euro	16,00%, di cui: 13,00% destinato al calcolo delle prestazioni previdenziali 3,00% destinato al ramo previdenza a titolo di solidarietà	8,00%
Plurimandatari	25.275,00 euro	423,00 euro		

Contributo assistenziale agenti operanti in forma di società di capitali

Provvigioni annue	Aliquota contributiva		
	Quota azienda	Quota agente	Totale
Fino ad euro 13.000.000,00	3,00%	1,00%	4,00%
Da euro 13.000.000,01 a 20.000.000,00	1,50%	0,50%	2,00%
Da euro 20.000.000,01 a 26.000.000,00	0,75%	0,25%	1,00%
Oltre euro 26.000.000,01	0,30%	0,20%	0,50%

ESONERO CONTRIBUTIVO PER ASSUNZIONE DI GIOVANI - PRECISAZIONI INPS

L'INPS ha emanato la circolare n. 40 del 2 marzo 2018 con la quale fornisce alcune precisazioni in merito allo sgravio contributivo riconosciuto ai datori di lavoro che, dal 1 gennaio 2018, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato giovani di età non superiore a 30 anni (35 anni per il 2018).

Il beneficio viene riconosciuto anche nel caso di trasformazione del contratto a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'incentivo consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali per tre anni nei limiti di 3.000 euro l'anno. Sono interamente dovuti i premi INAIL.

L'argomento è già stato trattato in precedenti circolari alle quali rimandiamo. Riportiamo le principali precisazioni fornite dall'INPS.

La norma limita l'applicazione del beneficio ai giovani che, in passato, non hanno mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

A questo proposito l'INPS precisa che non impedisce l'applicazione del beneficio un eventuale precedente rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato mentre precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione non consentono l'accesso al beneficio.

Il bonus spetta anche quando l'assunzione o la trasformazione costituisce l'adempimento di un obbligo di legge come nel caso di:

- assunzione di un lavoratore per diritto di precedenza in quanto titolare di un contratto a termine superiore a 6 mesi;
- assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili;
- assunzione a tempo indeterminato in caso di cessione o affitto di ramo d'azienda effettuata entro un anno dal trasferimento aziendale di lavoratori che non sono passati immediatamente al momento del trasferimento.

La norma stabilisce che l'esonero spetta per i lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. A tale proposito l'INPS precisa che, nel rispetto di tutte le altre condizioni, rientrano nell'agevolazione tutti i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati dal 1 gennaio 2018 anche quando le parti hanno pattuito tutele diverse. Non rientrano nel campo di applicazioni i lavoratori con qualifica di dirigente in quanto a questa categoria di lavoratori non sono applicabili le tutele crescenti.

La circolare riprende la norma che prevede la possibilità di fruire la parte residua dell'esonero non completamente utilizzato in un precedente rapporto di lavoro, assumendo il giovane anche in deroga al limite di età. Tale possibilità viene concessa anche per la riassunzione presso lo stesso datore di lavoro (diversamente da quanto letteralmente stabilito dalla norma).

Quanto ai precedenti rapporti l'INPS precisa che non sono ostativi all'utilizzo dello sgravio precedenti rapporti di apprendistato presso lo stesso o altro datore di lavoro. Nel silenzio della circolare si presume che il precedente rapporto di apprendistato possa essere cessato al termine o possa essersi interrotto anche nel corso del suo svolgimento.

Non consente invece la fruizione dell'esonero la sussistenza di un precedente rapporto a tempo indeterminato interrotto per qualsiasi motivo durante il periodo di prova.

Per la fruizione dell'esonero il datore di lavoro non deve avere operato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (la circolare non lo precisa ma si presume solo di natura economica) o licenziamenti collettivi, nei sei mesi precedenti l'assunzione nella stessa unità produttiva. Inoltre, nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata, il datore di lavoro non deve procedere a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di lavoratori aventi la stessa qualifica di quella oggetto degli sgravi, pena la perdita integrale degli stessi.

Ebbene, il rispetto di questo requisito non è richiesto per la fruizione del beneficio per il mantenimento in servizio dell'apprendista al termine del periodo formativo.

L'incentivo in questione è cumulabile con i seguenti altri benefici:

- incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili;
- incentivo all'assunzione di beneficiari di NASPI pari al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore qualora fosse rimasto disoccupato;
- incentivo occupazione NEET (giovani disoccupati e non studenti) - il beneficio è fruibile per la parte residua di contributi dovuti nei limiti di euro 8.060 annui;
- incentivo occupazione mezzogiorno - per la parte residua di contributi dovuti e nei limiti di euro 8.060 annui.

La circolare precisa che gli importi dell'esonero non recuperati a gennaio e febbraio 2018 sono conguagliabili con le denunce uniemens di competenza dei mesi di marzo, aprile, maggio.2018.

MALATTIA E PERMANENZA IN PRONTO SOCCORSO

L'INPS ha emanato il messaggio n. 1074 del 9 marzo 2018 con il quale detta alcune disposizioni nel caso di permanenza del lavoratore presso le strutture del pronto soccorso.

Accade sempre più spesso che, prima di decidere per il ricovero o per le dimissioni, i pazienti vengano trattenuti nel pronto soccorso per accertamenti a volte anche con permanenza notturna.

In tali casi, nell'ambito della tutela previdenziale, si devono applicare le stesse disposizioni previste per il ricovero ospedaliero.

Pertanto, prosegue il messaggio, possono configurarsi le due seguenti fattispecie:

1. situazioni che richiedono ospitalità notturna del malato equiparabili, ai fini previdenziali, ad un ricovero; in tal caso, il lavoratore dovrà farsi rilasciare, ove nulla osti da parte della struttura ospedaliera, apposito certificato di ricovero;
2. situazioni che si esauriscono con dimissione del malato senza permanenza notturna presso la struttura da gestire, per gli aspetti dell'indennità Inps, come evento di malattia; il certificato da produrre sarà quindi quello di malattia.

Nel caso in cui a fronte della permanenza notturna in pronto soccorso non venga rilasciato il certificato di ricovero il lavoratore dovrà fornire all'INPS e al proprio datore di lavoro ulteriore certificazione dalla quale risulti la permanenza in pronto soccorso.

Si ricorda che gli ospedali, così come le strutture di pronto soccorso, sono tenute all'invio telematico dei certificati di malattia.

Il messaggio precisa che, nel caso in cui ciò non fosse possibile, i certificati cartacei dovranno riportare la prognosi con specifico riferimento all'incapacità lavorativa.

SENZA VALUTAZIONE DEI RISCHI IL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE SI CONVERTE IN RAPPORTO ORDINARIO

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la circolare n. 49 del 15 marzo 2018 con la quale precisa che, **in assenza del documento di valutazione dei rischi, il contratto di lavoro intermittente viene trasformato in ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.**

La legge vieta la stipula di questa tipologia contrattuale ai datori di lavoro che non hanno proceduto alla valutazione dei rischi. Alla violazione di tale disposizione la norma non applica però la conversione del contratto di lavoro intermittente in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'Ispettorato giunge a questa conclusione analizzando la giurisprudenza in materia di violazione delle norme sulla sicurezza in relazione ai contratti di lavoro atipici.

I giudici ritengono degno di particolare tutela questo tipo di contratto, così come altri contratti atipici, in quanto la minore intensità della prestazione lavorativa comporta una minore perizia ed esperienza che possono tradursi in un più elevato rischio per il lavoratore.

IL NUOVO MODELLO TFR2

La legge di bilancio 2018 ha disposto la modifica della legge 252/2005 sulla previdenza complementare.

In pratica i contratti collettivi potranno stabilire una percentuale minima di versamento del TFR maturando. Pertanto, qualora previsto, non sarà più obbligatorio, per il dipendente che aderisce al sistema di previdenza complementare, l'integrale versamento al fondo prescelto del TFR maturando.

Questo ha comportato la modifica del modello TFR2 tramite il quale i dipendenti comunicano la propria scelta al datore di lavoro.

A tale proposito è stato emanato il D.M. 22 marzo 2018 che ha approvato il nuovo modello che di seguito riportiamo.

SCELTA PER LA DESTINAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO*(articolo 8, comma 7, decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252)***MODULO PER I LAVORATORI ASSUNTI DOPO IL 31 DICEMBRE 2006**

Il/La sottoscritto/a,
 nato/a a.....il....., codice fiscale,
 dipendente del.....

In caso di mancata compilazione e consegna del presente modulo entro sei mesi dalla data di assunzione, il trattamento di fine rapporto che matura dal mese successivo alla scadenza di tale termine, verrà destinato integralmente alla forma pensionistica complementare individuata ai sensi dell'articolo 8, comma 7, lettera b) del decreto legislativo n. 252/2005.

Compilare solo la sezione a cui il lavoratore appartiene**SEZIONE 1****Per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria in data successiva al 28 aprile 1993**

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (1)
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito integralmente o nella seguente misura in conformità alle previsioni delle fonti istitutive: %, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../....., fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'art. 2120 del codice civile. (2)

Allega: copia del modulo di adesione

SEZIONE 2**Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, ai quali si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare**

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile;(1)
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% prevista dai vigenti accordi o contratti collettivi, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../....., fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (2)

Allega: copia del modulo di adesione

- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../.....

Allega: copia del modulo di adesione

SEZIONE 3

Per i lavoratori, iscritti alla previdenza obbligatoria in data antecedente al 29 aprile 1993, ai quali non si applichino accordi o contratti collettivi che prevedano il conferimento del trattamento di fine rapporto ad una forma pensionistica complementare

con la presente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 8, comma 7, del decreto legislativo n. 252/2005.

DISPONE

- che il proprio trattamento di fine rapporto non venga destinato ad una forma pensionistica complementare e continui dunque ad essere regolato secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (1)
- che il proprio trattamento di fine rapporto venga conferito nella misura del% (3) a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare, alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../....., fermo restando che la quota residua di TFR continuerà ad essere regolata secondo le previsioni dell'articolo 2120 del codice civile; (2)

Allega: copia del modulo di adesione

- che il proprio trattamento di fine rapporto venga integralmente conferito, a decorrere dalla data della presente, alla seguente forma pensionistica complementare, alla quale il sottoscritto ha aderito in data/...../.....

Allega: copia del modulo di adesione

(1) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS, che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(2) Per i lavoratori occupati presso datori di lavoro che abbiano alle proprie dipendenze almeno 50 addetti, il TFR residuo viene versato al Fondo istituito presso la Tesoreria dello Stato e gestito dall'INPS che assicura le stesse prestazioni previste dall'articolo 2120 codice civile.

(3) Tale misura non può essere inferiore al 50%.

Data

.....
(firma leggibile)

Una copia del presente modulo e' controfirmata dal datore di lavoro e rilasciata al lavoratore per ricevuta

LA GIURISPRUDENZA

LA RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI

Sentenza Corte di Cassazione Sez. penale n. 57187 del 21 dicembre 2017

È importante richiamare l'attenzione sulla sentenza in oggetto, considerato il frequente ricorso al contratto di appalto, in quanto ribadisce ancora una volta l'assoluta responsabilità del committente anche con riferimento all'impiego di manodopera irregolare da parte dell'esecutore.

Il committente ha quindi l'obbligo di vigilare costantemente, non solo in via preventiva, che l'appaltatore non impieghi manodopera irregolare e che vengano rispettate le norme di sicurezza da parte di tutto il personale impiegato nell'esecuzione dell'appalto. A tali fine deve porre in essere sistemi di controllo volti ad escludere l'impiego di personale irregolare o non formato.

LICENZIAMENTO SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 1634 del 23 gennaio 2018

Il provvedimento di licenziamento per superamento del periodo di comportamento non richiede la puntuale indicazione dei periodi di malattia sofferti dal lavoratore. È infatti sufficiente indicare il totale dei giorni di malattia in relazione alla previsione contrattuale che determina il periodo massimo di conservazione del posto.

Il datore di lavoro potrà essere chiamato a dare puntuale dimostrazione di tali periodi solo in sede di giudizio.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E RELATIVA TUTELA**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 1633 del 23 gennaio 2018**

La sentenza in esame sostiene che la volontà del legislatore, a fronte di un licenziamento illegittimo, è quella di riservare la tutela della reintegra ad ipotesi residuali.

Pertanto, a fronte di un licenziamento illegittimo, il giudice dovrà applicare la reintegra solo nei casi di manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento. In tutti gli altri casi si dovrà applicare la tutela indennitaria disciplinata dal 5° comma dell'art. 18 della l. n. 300/1970.

EFFETTI DELLA MANCATA FORMAZIONE NEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 5375 del 7 marzo 2018**

La sentenza in esame ribadisce ancora una volta che il contratto di apprendistato è un contratto a causa mista. La parte formativa è sostanziale e il mancato adempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro comporta la conversione del contratto di apprendistato in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

INIDONEITÀ DEL LAVORATORE SOPRAVVENUTA E POSSIBILITÀ DI LICENZIAMENTO**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 6798 del 99 marzo 2018****Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7065 del 21 marzo 2018**

Il lavoratore divenuto inidoneo alla mansione affidata può essere licenziato solo dopo avere verificato che non vi sono altre mansioni cui adibirlo, compatibili con la sua salute, e che non è possibile adottare misure organizzative tali da rendere l'ambiente di lavoro idoneo con il suo stato di handicap.

Nel caso in questione la cassazione ha confermato l'illegittimità del licenziamento di un lavoratore affetto da broncopatia in quanto il datore di lavoro avrebbe potuto, per ovviare al problema del lavoratore, bonificare l'officina dalle polveri e spolverare le componenti meccaniche che entravano in officina per la successiva lavorazione.

I giudici hanno ritenuto che queste misure non sarebbero state eccessivamente onerose per il datore di lavoro e non violavano la libertà di iniziativa imprenditoriale sancita dall'art. 41 della Costituzione.

Sullo stesso argomento la seconda sentenza in oggetto precisa che il giudizio espresso dalla commissione medica in merito all'idoneità del lavoratore alle mansioni affidate, non ha valore vincolante per il giudice il quale può disporre una consulenza tecnica d'ufficio.

Tale giudizio non ha valore vincolante e, quindi, completamente assolutorio nemmeno per il datore di lavoro il quale, prima di procedere al licenziamento, ha l'obbligo di verificare se non vi sono possibilità di impiegare diversamente il lavoratore in azienda anche con mansioni di livello inferiore salvo il rifiuto del lavoratore.

RIFIUTO DI RECARSI IN TRASFERTA E LICENZIAMENTO**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 6896 del 20 marzo 2018**

La sentenza ha confermato il licenziamento di un lavoratore che rifiutava ripetutamente di recarsi in trasferta.

L'inadempimento del lavoratore è tanto più grave in quanto l'azienda opera su scala internazionale e non può quindi prescindere dal lavoro in trasferta. Di conseguenza la disponibilità del dipendente all'effettuazione delle trasferte diventa imprescindibile.

L'AUDIZIONE ORALE NEL LICENZIAMENTO DISCIPLINARE**Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 6994 del 21 marzo 2018**

Segnaliamo la sentenza in oggetto perché chiarisce la portata dell'art. 7 della l. n. 300/1970, nella parte in cui regola il diritto di audizione del lavoratore al quale è stato contestato un addebito disciplinare.

Ebbene, in tale fase il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante del sindacato cui aderisce o conferisce mandato. Non è previsto il diritto a farsi assistere da un legale. Tale possibilità è rimessa alla discrezione del datore di lavoro.

Tale principio vale anche quando il lavoratore sia chiamato a rispondere nell'ambito di un processo penale per gli stessi fatti oggetto dell'addebito disciplinare.

SCADENZARIO LAVORO MAGGIO 2018

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MAGGIO 2018	01	02	03	04	05	06
07	08	09	10	11	12	13
14	15	<u>16</u>	17	18	19	<u>20</u>
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	<u>31</u>			

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Domenica 20 (posticipato a lunedì 21) ENASARCO	M A G	Scade il termine per il versamento, per le case mandanti, dei contributi relativi al 1° trim. 2018.
Giovedì 31 FASI	M A G	Scade il termine per il versamento dei contributi dovuti per i dirigenti relativi al 2° trimestre 2018.
Giovedì 31 INPS UniEmens	M A G	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di aprile.

SCADENZARIO LAVORO GIUGNO 2018

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GIUGNO 2018				01	02	03
04	05	06	07	08	09	10
11	12	13	14	15	<u>16</u>	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	<u>30</u>	

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011, n. 70

Sabato 16 (posticipato a lunedì 18) VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	G I U Scade il termine per versare in via telematica: G I U G N O Le ritenute operate nel mese di maggio 2018 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2017 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale. compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040). G I U I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente. Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di maggio 2018.
Sabato 16 (posticipato a lunedì 18) ARTIGIANI E COMMERCianti	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2017 e della prima rata di acconto 2018 sui redditi eccedenti il minimale.
Sabato 30 (posticipato a lunedì 2 luglio) INPS UniEmens	G I U Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di maggio.
Sabato 30 (posticipato a lunedì 2 luglio) PROFESSIONISTI CON PARTITA IVA ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA CHE PRESENTANO IL MODELLO UNICO	Scade il termine per il versamento dei contributi a saldo relativi al 2017 e della prima rata di acconto 2018.

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2018

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2018						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

ASSISTENZA FISCALE	L U G	Con le retribuzioni relative al mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale.
Sabato 7 Mod. 730 invio telematico (proroga automatica a lun. 9)	L U G	Per il Sostituto che presta assistenza fiscale diretta scade il termine per inviare telematicamente all'agenzia delle entrate i dati dei modello 730 elaborati e dei relativi prospetti di liquidazione.
Martedì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2018
Martedì 10 DIRIGENTI COMMERCIO	L U G	Scade il termine per versare i contributi relativi al 2° trimestre 2018 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO: I.R.P.E.F. RITENUTE LAVORO DIPENDENTE	L U G L I O L U G L I O	Scade il termine per versare in via telematica : Le ritenute operate nel mese di giugno 2018 sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di maggio e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2017 per coloro i quali procedono alla rateazione; la rata dell'acconto dell'addizionale comunale.

Lunedì 23**Mod. 730 invio telematico**

L Per il Professionista che elabora i modd. 730 o
U CAF scade il termine per inviare
G telematicamente all'agenzia delle entrate i dati
dei modello 730 elaborati e dei relativi prospetti
di liquidazione.
