



*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*

## SOMMARIO

### ***CIRCOLARE BIMESTRALE nr. 5 del 13/09/2016***

[GARANZIA GIOVANI](#)

[INAIL - SGRAVIO PER AZIENDE VIRTUOSE](#)

[CONGEDO PARENTALE - PREAVVISO DI  
GODIMENTO](#)

[OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI  
TRATTENUTI AI DIPENDENTI](#)

[PERMESSI PER ASSISTENZA AI FAMILIARI  
DISABILI E FERIE](#)

[ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE -  
POSSIBILE RIPETIZIONE](#)

[RATEAZIONE DEBITI INPS IN FASE  
AMMINISTRATIVA](#)

[PART TIME AGEVOLATO PER I  
PENSIONANDI](#)

[CONTRIBUTO DI ASSISTENZA  
CONTRATTUALE](#)

[CIG ORDINARIA – SINTESI E CRITERI PER  
LA CONCESSIONE](#)

[MALATTIE E VISITE MEDICHE DI  
CONTROLLO - ESENZIONE DALLE FASCE DI  
REPERIBILITA'](#)

[IMPIANTI AUDIOVISIVI PER IL CONTROLLO  
A DISTANZA DEI LAVORATORI](#)

[AZIENDE EDILI – SGRAVIO DEL 11,50%  
LA GIURISPRUDENZA](#)

[SCADENZARIO LAVORO: SETTEMBRE 2016,  
OTTOBRE 2016 PRIMI GIORNI NOVEMBRE  
2016](#)

## GARANZIA GIOVANI

La circolare n. 59/2016 dell'INPS, ci dà l'occasione di ricordare che è tuttora attivo il progetto Garanzia Giovani il quale consente di assumere giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni fruendo di incentivi.

*L'incentivo spetta per le seguenti tipologie di rapporti:*

**a. contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;**

**b. contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata sia inizialmente prevista per un periodo pari o superiore a sei mesi. Si specifica, al riguardo, che in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato non è riconosciuto alcun incentivo ulteriore al datore di lavoro. In caso di proroga, il beneficio è riconosciuto qualora la durata complessiva del rapporto di lavoro sia pari o superiore a sei mesi. Inoltre, nei casi in cui la proroga consenta di prolungare la durata del rapporto di lavoro fino ad almeno dodici mesi, il datore di lavoro può chiedere il beneficio ulteriore rispetto a quello già autorizzato per i primi sei mesi;**

**c. contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, per il quale è riconosciuto l'importo previsto per il rapporto a tempo indeterminato. Nel caso in cui la durata dell'apprendistato inizialmente prevista sia inferiore a 12 mesi, l'importo complessivo del beneficio è proporzionalmente ridotto;**

**d. trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine: nell'ipotesi in cui per il rapporto trasformato si sia già goduto del bonus occupazionale, l'incentivo per il rapporto a tempo indeterminato spetta ai datori di lavoro che ne facciano richiesta con la riduzione dell'importo già percepito.**

L'entità dell'incentivo riconosciuto al datore di lavoro varia a seconda della tipologia di contratto in base alla seguente tabella

RAPPORTO DI LAVORO	CLASSE DI PROFILA ZIONE			
	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
Rapporto a tempo determinato di durata da 6 a 12 mesi			€ 1.500	€ 2.000
Rapporto a tempo determinato di durata pari a superiore a 12 mesi			€ 3.000	€ 4.000
Rapporto a tempo indeterminato	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000

In caso di rapporto a tempo parziale l'incentivo viene proporzionato.

## Condizioni

In primis il candidato deve essersi registrato nel portale cliclavoro nella sezione "Garanzia giovani" ed avere poi proceduto alla profilazione recandosi presso i Centri per l'impiego o presso uno youth corner.

Inoltre il diritto all'incentivo è subordinato alle seguenti condizioni:

a) il relativo importo **non deve comportare il superamento** dei limiti complessivamente previsti per gli aiuti di stato cosiddetti "**de minimis**", ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore o, nel caso in cui si superi la soglia "de minimis", l'assunzione deve comportare un incremento netto dell'occupazione rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione;

b) **il datore di lavoro deve risultare in posizione regolare** in ordine all'assolvimento dei propri obblighi contributivi e agli obblighi inerenti la tutela della sicurezza dei lavoratori; deve altresì rispettare gli altri obblighi di legge e applicare gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ([art. 1, co. 1175 e 1176, L. 296/2006](#), decreti ministeriali, circolari e messaggi attuativi della citata disposizione);

c) il datore di lavoro deve rispettare i principi generali in materia di fruizione degli incentivi previsti dapprima dall'[articolo 4, commi 12, 13 e 15 della legge n. 92/2012](#), abrogati dall'[articolo 34 del d.lgs. n. 150/2015](#) ed ora ridisciplinati dall'[articolo 31 del medesimo decreto legislativo n. 150/2015](#), e cioè:

- l'assunzione non deve essere attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione non deve violare un diritto di precedenza alla riassunzione spettante ad altro lavoratore diverso da quello assunto;
- presso l'unità produttiva ove si intende fruire dell'agevolazione non devono essere in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che coinvolgano lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello del lavoratore sospeso;
- il lavoratore assunto non deve essere stato licenziato negli ultimi sei mesi da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

La circolare citata specifica il calcolo dell'incremento occupazionale e illustra anche l'attività di controllo da parte dell'istituto sulla corretta applicazione del beneficio.

### INAIL – SGRAVIO PER AZIENDE VIRTUOSE

Si ricorda che ogni anno i datori di lavoro assicurati all'INAIL da almeno un biennio possono presentare istanza di riduzione del tasso applicato in relazione agli interventi posti in essere in azienda nell'anno precedente, finalizzati al miglioramento delle condizioni di sicurezza nel lavoro.

Nel 2017 l'oscillazione potrà essere quindi richiesta dai soggetti assicurati che abbiano iniziato l'attività entro il 2 gennaio 2015.

L'INAIL ha pubblicato sul proprio sito il nuovo modello OT24 per richiedere la riduzione del tasso medio di tariffa a valere per l'anno 2017 in base agli interventi posti in essere nel 2016.

La domanda andrà presentata telematicamente entro il 28 febbraio 2017 e l'eventuale concessione della riduzione sarà fatta valere in sede di autoliquidazione del premio relativo al 2017 (a febbraio 2018).

**Al fine di consentire alle aziende di predisporre il modello in tempi utili ma anche di poter programmare, nell'ultimo scorcio dell'anno, attività che possano consentire l'accesso allo sgravio**, segnaliamo che il modello potrà essere scaricato accedendo al link:

[https://www.inail.it/cs/internet/docs/allegato\\_ot\\_24\\_2017.pdf?section=atti-e-documenti](https://www.inail.it/cs/internet/docs/allegato_ot_24_2017.pdf?section=atti-e-documenti)

Nel modello sono elencate le tipologie di intervento che, se poste in essere dal datore di lavoro entro il 31 dicembre 2016 possono dare titolo alla riduzione del tasso.

#### **CONGEDO PARENTALE – PREAVVISO DI GODIMENTO**

Il D.lgs. 80/2015, in tema di congedo parentale post parto, ha previsto che i genitori che intendono fruirne, devono dare al proprio datore di lavoro un preavviso non inferiore ai 5 giorni. La contrattazione collettiva può disporre modalità di comunicazione e anche un diverso termine. Si ricorda che in caso di fruizione oraria il preavviso è pari a due giorni.

Il Ministero del lavoro, con risposta ad interpello n. 13 del 11 aprile 2016, sottolinea che i diversi e più lunghi termini eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva sono validi anche se disposti prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 80/2015.

La seconda parte del quesito posto riguardava la possibilità, per il datore di lavoro, di disporre una diversa collocazione temporale del congedo rispetto a quanto richiesto dai dipendenti.

Ebbene, il Ministero chiarisce che il diritto al congedo è sottoposto all'unico limite del preavviso pertanto il datore di lavoro non può disporre unilateralmente la collocazione dello stesso.

Resta comunque ferma la possibilità - così come rappresentato con risposte ad [interpello n. 31/2010](#) e [n. 1/2012](#) in relazione ai permessi ex [L. n. 104/1992](#) - di disciplinare la fruizione dei congedi attraverso accordi da prendere anche a cadenza mensile con i richiedenti o con le loro rappresentanze aziendali, volti a contemperare la necessità di buon andamento dell'attività imprenditoriale con il diritto alla cura della famiglia

#### **OMESSO VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI TRATTENUTI AI DIPENDENTI**

In base alle nuove disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 8/2016, è stata depenalizzata l'ipotesi generica di omissione del versamento dei contributi trattenuti ai dipendenti ma sono state aumentate le pene pecuniarie mentre rimane sanzionato penalmente il mancato versamento degli stessi al di sopra di una certa soglia.

Sull'argomento il Ministero del lavoro ha emanato la nota n. 9099 del 3 maggio 2016 e l'INPS ha conseguentemente emanato la circolare n.121 del 5 luglio 2016.

Il nuovo sistema sanzionatorio può essere così sintetizzato:

VIOLAZIONE	SANZIONE
Omesso versamento dei contributi trattenuti ai lavoratori fino al massimo di euro 10.000 annui	Sanzione amministrativa da euro 10.000 a euro 50.000
Omesso versamento di contributi trattenuti ai dipendenti per un importo superiore a euro 10.000 annui	Reclusione fino a tre anni e multa fino a euro 1.032

Va precisato che il reato si consuma alla scadenza del termine per il versamento dei contributi e solo nel caso in cui la retribuzione sia stata effettivamente corrisposta al lavoratore.

Ai fini della verifica del tetto dei 10.000 euro si deve considerare il periodo che intercorre dal 16 gennaio al 16 dicembre di ogni anno essendo queste le scadenze per il pagamento dei contributi.

Viene confermata la non punibilità per entrambe le ipotesi sanzionate qualora il datore di lavoro versi le somme omesse entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

A tal fine l'avviso di accertamento inviato al datore di lavoro deve contenere tutti gli elementi e le indicazioni utili per provvedere al versamento nei termini.

La sanzione potrà essere applicata solo dopo che sarà decorso il termine di tre mesi senza che il datore di lavoro abbia proceduto al pagamento dei contributi omessi.

Va sottolineato che la soglia di punibilità annuale comporta che, a fronte di omissioni contributive a cavallo di due annualità, si verificheranno altrettante ipotesi sanzionabili: una per ogni anno solare autonomamente considerato.

La nota, riprendendo le indicazioni già date con precedente circolare, precisa che tutta la procedura di contestazione dell'illecito è accentrata presso l'INPS.

Con nota n. 1475/2016 il Ministero del lavoro precisa che il nuovo sistema sanzionatorio si applica anche agli illeciti commessi prima del 6 febbraio 2016 (data di entrata in vigore del decreto n. 8/2016). Tuttavia, in tali casi, la sanzione non potrà superare l'importo di euro 50.000.

<p style="text-align: center;"><b>PERMESSI PER ASSISTENZA AI FAMILIARI DISABILI E FERIE</b></p>
---

Con risposta ad interpello n. 20 del 20 maggio 2016, il Ministero del lavoro chiarisce che il lavoratore titolare del permesso per assistenza a familiare disabile ha facoltà di fruire dei tre giorni di permesso anche durante il periodo di ferie programmate o di chiusura dello stabilimento per ferie.

Quanto sopra tenuto conto della prevalenza delle improcrastinabili esigenze di assistenza e di tutela del disabile sulle esigenze aziendali. Resta ferma la facoltà di verificare l'effettiva indifferibilità dell'assistenza.

L'interpello richiama infine la possibilità, per il datore di lavoro, di richiedere una programmazione dei permessi, verosimilmente a cadenza settimanale o mensile, laddove il lavoratore che assiste il disabile sia in grado di individuare preventivamente le giornate di assenza, purché tale programmazione non comprometta il diritto del disabile ad una effettiva assistenza.

## **ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE - POSSIBILE RIPETIZIONE**

Con risposta ad interpello n. 17 del 20 maggio 2016 il Ministero del lavoro fornisce una importante precisazione in merito all'esonero contributivo biennale pari al 40% dei contributi previdenziali per i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal 1 gennaio al 31 dicembre 2016.

Precisiamo che tale esonero replica, restringendone la durata e l'ammontare, il provvedimento che valeva per le assunzioni effettuate nell'anno 2015 per le quali spettava l'esonero totale dei contributi previdenziali per un triennio.

Il quesito riguarda la possibilità di fruire l'esonero contributivo per un lavoratore per il quale un altro datore di lavoro ne abbia già fruito in parte.

Ebbene il Ministero del lavoro precisa che non vi sono limiti in questo senso ben potendo un datore di lavoro fruire dell'esonero anche quando per lo stesso lavoratore sia già stato beneficiato dell'esonero purché il datore di lavoro che ne ha usufruito sia diverso e non sia una società controllata dal precedente datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'art. 2395 del c.c. o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto e ferme restando le ulteriori condizioni previste dalla norma.

## **RATEAZIONE DEBITI INPS IN FASE AMMINISTRATIVA**

L'INPS ha emanato il messaggio n. 2312 del 24 maggio 2016 per fornire alcune precisazioni in merito al regolamento che disciplina le rateazioni dei debiti contributivi nei confronti dell'Istituto.

Innanzitutto si precisa che le istruzioni riguardano i debiti in fase amministrativa. Si tratta cioè di quei debiti già sorti e riconosciuti dall'INPS per i quale però non sia già stato formato l'avviso di addebito con conseguente affidamento all'Agente per la riscossione.

Va innanzitutto precisato che la domanda di dilazione deve comprendere tutti i debiti relativi allo stesso soggetto nei confronti dell'INPS, ancora in fase amministrativa, riferiti a tutte le gestioni dell'istituto.

Nell'istanza devono essere comprese anche somme aggiuntive e sanzioni nonché i contributi trattenuti ai dipendenti e non versati. Ora non è più necessario provvedere al versamento di tali ritenute per ottenere la rateazione.

Condizione per la concessione e il mantenimento della rateazione è la regolarità contributiva per quanto riguarda i contributi correnti.

Inoltre, il mancato pagamento di due rate, anche non consecutive, fa decadere la rateazione.

Parimenti decade la rateazione nel caso di irregolarità della contribuzione corrente.

E' ammessa una sola possibilità di ottenere una rateazione breve nell'ipotesi in cui il debitore non sia in grado di adempiere al pagamento della contribuzione corrente per un periodo non superiore a tre mesi per ciascuna gestione (un trimestre se si tratta di gestioni che prevedono il versamento trimestrale).

Tale possibilità è concessa una sola volta nell'arco della rateazione e la domanda va presentata tempestivamente al fine di mantenere il requisito della regolarità contributiva.

A tal fine il messaggio precisa che tale domanda va presentata entro 3 mesi dalla prima omissione, se riferita ad adempimenti mensili, o entro 30 giorni dalla scadenza legale dell'adempimento nel caso di cadenza trimestrale.

Nel caso di rateazione breve il debitore potrà ottenere il Durc regolare solo a fronte del pagamento della prima rata.

Nel caso in cui l'omissione sia rilevata in sede di invito a regolarizzare a seguito di richiesta di Durc on line, e non è possibile ricorrere alla rateazione breve, la condizione di regolarità potrà essere attestata solo a fronte del pagamento in unica soluzione della contribuzione corrente.

Una volta ricevuto il piano di ammortamento, lo stesso potrà dirsi definitivo con il pagamento integrale della prima rata. In assenza di tale adempimento il piano deve ritenersi annullato e per gli stessi debiti non sarà più possibile richiedere la rateazione in fase amministrativa in quanto il debito andrà iscritto a ruolo.

Invece a fronte del pagamento parziale di rate successive alla prima l'INPS richiederà il rispetto degli obblighi assunti con la rateazione addebitando anche le sanzioni civili.

Una nuova eventuale rateazione potrà essere richiesta solo a fronte dell'integrale pagamento della precedente rateazione anche mediante saldo anticipato della rate ancora dovute.

Infine l'INPS precisa che le rate scadenti di sabato o in giorno festivo potranno essere pagate entro il primo giorno lavorativo successivo.

## **PART TIME AGEVOLATO PER I PENSIONANDI**

L'INPS ha emanato la circolare n. 90/2016 con la quale detta le procedure per accedere al part time agevolato per i soggetti che si trovano a meno di tre anni dal raggiungimento dei requisiti per la pensione di vecchiaia.

Si tratta di una disposizione contenuta nella legge di stabilità per il 2016 finalizzata ad incoraggiare la riduzione dell'orario di lavoro dei soggetti in prossimità della pensione al fine di incentivare l'occupazione.

Riepiloghiamo i contenuti del provvedimento.

### **Soggetti interessati**

Lavoratori dipendenti del settore privato (compresi i dipendenti di enti pubblici di tipo economico) iscritti all'assicurazione generale obbligatoria:

- titolari di un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;
- che maturano i requisiti anagrafici per l'accesso alla pensione entro il 31 dicembre 2018;
- che hanno maturato almeno 20 anni di contribuzione al momento dell'accordo al passaggio a tempo parziale.

Per l'accesso al beneficio i lavoratori non dovranno avere in corso altri rapporti di lavoro a tempo parziale o altri rapporti che comportino il versamento della contribuzione a forme autonome. In pratica non vi deve essere presenza di contribuzione versata per altre attività lavorative.

I lavoratori interessati, previa acquisizione del parere favorevole da parte del datore di lavoro, si faranno certificare dall'INPS, autonomamente o con l'assistenza di un patronato, il possesso dei requisiti anagrafici e contributivi di cui sopra.

Successivamente dovranno sottoscrivere un accordo con il datore di lavoro per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con una riduzione dell'orario di lavoro compresa tra il 40 e il 60 per cento, avvalendosi del beneficio al massimo fino alla data di maturazione del diritto alla pensione.

Gli effetti di tale accordo decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di accoglimento della domanda da parte dell'INPS.

A tal fine il datore di lavoro dovrà trasmettere il contratto alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio la quale avrà 5 giorni di tempo per rilasciare il provvedimento di autorizzazione del beneficio. In questo caso vale il silenzio assenso.

Acquisita l'autorizzazione o nel caso di silenzio da parte della DTL, il datore di lavoro presenta l'istanza per via telematica all'INPS avvalendosi unicamente del modulo di istanza on-line denominato PT-284 all'interno dell'applicazione "DiResCo" con tutte le indicazioni retributive richieste per valutare il relativo onere in modo da consentire all'Istituto di valutare la capienza dei fondi disponibili.

L'INPS risponde autorizzando o negando l'autorizzazione entro 5 giorni dalla presentazione dell'istanza.

L'ammissione della domanda comporta:

- il riconoscimento, a favore del dipendente, della contribuzione figurativa previdenziale (a carico della finanza pubblica) commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata;
- l'erogazione al dipendente che accede al citato beneficio di una somma pari alla contribuzione previdenziale ai fini pensionistici (IVS) a carico del datore di lavoro, commisurata alla prestazione lavorativa non effettuata. Tale somma, erogata dal datore di lavoro, non concorre alla formazione del reddito da lavoro dipendente e non è assoggettata ad alcuna forma di contribuzione previdenziale, ivi inclusa quella relativa all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Va precisato che, nel caso in cui il rapporto di lavoro sia di tipo agevolato, il datore di lavoro riconoscerà comunque al dipendente il corrispettivo della contribuzione piena rapportata alla riduzione di orario.

**Si ritiene che la condizione di cui al precedente punto n. 2) renderà poco appetibile questa trasformazione; non si capisce infatti perché il datore di lavoro dovrebbe accettare una prestazione ridotta sopportando un costo contributivo pari ad un rapporto di lavoro a tempo pieno.**

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro di soggetti che hanno aderito a questa opportunità, per qualsiasi motivo dovesse intervenire, il datore di lavoro, oltre all'ordinaria comunicazione entro 5 giorni tramite Co, dovrà darne comunicazione anche all'INPS, sempre tramite il canale DiResCo e alla DTL.

Dovrà inoltre monitorare il rapporto di lavoro per sospendere l'erogazione al momento di maturazione del requisito pensionistico.

Il beneficio continua per il periodo residuo in caso di trasferimento d'azienda mentre si interrompe nel caso di cessazione del contratto di appalto.

## CONTRIBUTO DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Il Ministero del lavoro con risposta ad interpello n. 18 del 20 maggio 2016, interviene in merito al pagamento del contributo di assistenza contrattuale.

Si tratta di una previsione inserita in diversi contratti collettivi che impone il pagamento di una somma per l'assistenza nel rinnovo del contratto collettivo.

Ebbene, il Ministero del lavoro stabilisce che, il mancato versamento di tale contributo da parte delle imprese non aderenti all'associazione firmataria del CCNL applicato, non comporta il mancato rispetto della contrattazione collettiva e, quindi, il venir meno del diritto alla fruizione dei benefici contributivi e normativi previsti dalle disposizioni di legge.

Questo in quanto tali disposizioni non si inseriscono nella parte economica e normativa che devono invece essere integralmente rispettate.

## CIG ORDINARIA – SINTESI E CRITERI PER LA CONCESSIONE

E' noto che il D.lgs. n. 148/2015 ha modificato il sistema di ammortizzatori sociali tra cui la cassa integrazione ordinaria.

Nella G.U. n. 137 del 14 giugno 2016 è stato pubblicato il D.M. 15 aprile 2016 n. 95442 avente ad oggetto: definizione dei criteri per l'approvazione dei programmi di cassa integrazione salariale ordinaria; esame delle domande e disciplina delle singole fattispecie che integrano le causali di intervento Cigo.

In data 1 luglio 2016 l'Inps ha emanato il messaggio n. 2908 con il quale ha dettato le primissime istruzioni e in data 1 agosto 2016 ha emanato la circolare n. 139 che commenta in modo dettagliato tale decreto.

Riepiloghiamo per sommi capi tali provvedimenti rimandando alla citata circolare INPS per l'analisi dettagliata di tutti gli aspetti che in essa vengono specificati.

Occorre precisare che le disposizioni introdotte dal citato decreto decorrono dalle domande presentate a partire dal 29 giugno 2016.

Premesso che la Cigo potrà essere richiesta solo per crisi di breve durata e di natura transitoria, l'INPS ricorda la competenza esclusiva della sede INPS territoriale nella quale gravita l'attività per la quale viene richiesta la cigo (vedi a tale proposito la circolare Inps n. 7/2016) per la concessione dell'autorizzazione e l'individuazione di criteri univoci per la concessione della stessa.

Si ritiene utile riepilogare le causali che consentono l'accesso alla Cigo così come elencate del citato decreto.

- E' importante inquadrare la fattispecie per la quale si ricorre alla Cigo in quanto, **all'atto della presentazione della domanda di prima concessione e anche dell'eventuale proroga, il datore di lavoro dovrà allegare una relazione tecnica dettagliata, resa come dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà, che fornisca gli elementi probatori indispensabili per la concessione.**

- Mancanza di lavoro e di commesse e crisi di mercato

la mancanza di ordini o di commesse dovrà essere documentata nella relazione tecnica di cui sopra mediante attestazione degli indicatori economici - finanziari di bilancio;

la mancanza di lavoro dovuta a crisi di mercato deriva dall'andamento del mercato o del settore merceologico cui appartiene l'impresa di cui costituiscono indici il contesto economico produttivo di settore o la congiuntura negativa che interessa il mercato di riferimento.

Queste fattispecie non sono integrabili per le aziende che, alla data di presentazione della domanda, abbiano avviato l'attività produttiva da meno di tre mesi fatta eccezione per gli eventi oggettivamente non evitabili.

- Fine cantiere, fine lavoro, fine fase lavorativa, perizia di variante e suppletiva al progetto

Integrano le fattispecie «fine cantiere» o «fine lavoro» e «fine fase lavorativa» rispettivamente i brevi periodi di sospensione dell'attività lavorativa tra la fine di un lavoro e l'inizio di un altro, non superiori a tre mesi, e la sospensione dell'attività dei lavoratori specializzati addetti ad una particolare lavorazione che, al termine della fase lavorativa, rimangono inattivi in attesa di reimpiego.

Integra la fattispecie «perizia di variante e suppletiva al progetto» la sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a situazioni di accertata imprevedibilità ed eccezionalità non imputabile alle parti o al committente e non derivante da necessità di

variare il progetto originario o di ampliarlo per esigenze del committente sopraggiunte in corso d'opera.

Le fattispecie di cui al primo periodo dovranno essere provate specificando, nella relazione tecnica, la durata prevista e la fine dei lavori o della fase lavorativa e, ove necessario, allegando copia del contratto con il committente o del verbale del direttore dei lavori attestante la fine della fase lavorativa.

Per la fattispecie di cui al secondo periodo dovrà essere documentata l'imprevedibilità della perizia di variante e suppletiva al progetto, comprovata, ove necessario, da idonea documentazione o dichiarazione della pubblica autorità circa l'imprevedibilità della stessa.

- Mancanza di materie prime o componenti

Si tratta di sospensione dell'attività per mancanza di materie prime o di componenti non attribuibili all'imprenditore.

Nella relazione tecnica si dovranno specificare le modalità di stoccaggio e la data dell'ordine delle materie prime nonché le attività di ricerca di mercato intraprese senza risultato.

- Eventi meteo

In questo caso la relazione tecnica dovrà documentare l'evento meteorologico e la fase di lavoro in atto al verificarsi dell'evento nonché le conseguenze che l'evento ha determinato. Si dovranno allegare i bollettini meteo rilasciati da organi accreditati ma risulta che alcune sedi Inps reperiscano tali dati da organi ufficiali senza quindi necessità di allegarli.

In ogni caso mancano ad oggi indicazioni di quali possano essere considerate le fonti ufficiali.

- Sciopero di un reparto o di altra impresa

Questa fattispecie si verifica quando l'attività viene sospesa per sciopero o picchettaggio di maestranze non sospese dall'attività lavorativa all'interno della medesima impresa o di sciopero di altra impresa la cui attività sia strettamente collegata all'impresa richiedente la Cigo.

La relazione tecnica dovrà documentare gli effetti dello sciopero sui reparti per i quali è stata richiesta la Cigo e il collegamento con l'altra impresa.

- Incendi, alluvioni, sisma, crolli, mancanza di energia elettrica, impraticabilità dei locali anche per ordine di pubblica autorità, sospensione o riduzione dell'attività per ordine i pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori

Si tratta di eventi tragici che non devono però essere imputabili a dolo e la relazione tecnica dovrà dare dimostrazione della non imputabilità all'impresa o ai lavoratori allegando la documentazione necessaria eventualmente emessa dalla pubblica autorità.

- Guasti ai macchinari - Manutenzione straordinaria

Si tratta rispettivamente della sospensione o riduzione dell'attività per un guasto causato da un evento improvviso e non prevedibile o dovuto a revisione o sostituzione di impianti con carattere di eccezionalità e di urgenza che non rientra nella normale manutenzione.

La relazione tecnica dovrà dare conto della effettuazione della normale manutenzione e della imprevedibilità del guasto con l'attestazione dell'impresa intervenuta per la riparazione o per la manutenzione straordinaria.

**N.B.: per ciascuna causale di intervento il citato messaggio INPS, al quale rimandiamo, dettaglia la casistica e contiene un allegato con le bozze di relazione tecnica che specificano il contenuto della stessa in relazione a ciascuna tipologia di evento.**

La circolare INPS precisa che in ogni caso non sono meritevoli di accoglimento le seguenti fattispecie in quanto non integrabili data la loro riconducibilità al datore di lavoro o al committente:

- a) mancanza di fondi;
- b) chiusura per ferie;
- c) preparazione campionario;
- d) infortunio o morte del titolare;
- e) sosta stagionale, inventario;
- f) mancanza di fondi impresa committente.

La circolare Inps, in merito alla transitorietà degli eventi, richiama i precedenti orientamenti e, in merito alla ripresa dell'attività lavorativa, precisa che la valutazione della stessa deve avvenire a priori in base agli elementi disponibili al momento della sospensione dell'attività in relazione agli elementi prodotti dal datore di lavoro a supporto della stessa.

Non rilevano le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale e che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa.

Dovranno invece essere valutate eventuali circostanze impeditive della ripresa che, pur sopravvenute durante o al termine del periodo, costituiscono in realtà una conferma di una congiuntura aziendale preesistente alla richiesta dell'intervento previdenziale e che non ne avrebbe consentito la concessione.

Inoltre, come già definito nella precedente disciplina, la ripresa dell'attività lavorativa si deve intendere riferibile sempre all'azienda o all'unità produttiva nel suo complesso e non dipende necessariamente dalla riammissione al lavoro dei lavoratori sospesi singolarmente considerati.

Pertanto, la cessazione di lavoratori sospesi che dovesse avvenire prima della ripresa, non compromette la concessione della Cigo a meno che tali cessazioni non nascondano di fatto una riduzione del personale.

Anche nel caso di passaggio dell'azienda da un periodo di ricorso alla Cigo a uno di ricorso alla Cigs, non si dovrà retroagire mettendo in discussione i periodi già autorizzati come Cigo a meno che non emergano elementi che costituiscono una conferma di una congiuntura aziendale preesistente alla richiesta dell'intervento ordinario.

Nel caso in cui una azienda abbia usufruito di 52 settimane consecutive di CIGO, seguite da 52 settimane di integrazioni salariali per contratto di solidarietà ed intenda chiedere un ulteriore periodo di CIGO, si ritiene che le 52 settimane di contratto di solidarietà possano essere considerate al pari di una ripresa di attività lavorativa in quanto non c'è stata una sospensione a zero ore ma l'attività lavorativa è comunque proseguita seppure ad orario ridotto. Resta ferma ovviamente la valutazione sulla ricorrenza dei requisiti necessari per l'accoglimento di CIGO.

La circolare INPS richiama in particolare l'attenzione sulla ciclicità degli eventi precisando che tali fattispecie non possono, in linea di principio, rappresentare una causale di ricorso alla Cigo. Spesso infatti tale ciclicità non è causata da eventi imprevisti e imprevedibili ma è connaturata al ciclo produttivo caratterizzato da stagionalità.

Nei contratti di appalto può essere prevista la possibilità, a discrezione del committente, di interrompere i lavori programmati per sopravvenute necessità o per eventi imprevisti, ed inoltre, di regola, "tali interruzioni non danno diritto all'impresa appaltatrice di chiedere compensi o indennizzi".

In queste ipotesi, salvo casi particolari, la causale non è integrabile.

## **Erogazione delle prestazioni**

La norma vuole che sia l'azienda a corrispondere ai dipendenti direttamente il trattamento di integrazione salariale conguagliandolo poi con i contributi del mese.

Il pagamento diretto, invece, potrà essere ammesso solamente laddove siano provate difficoltà finanziarie dell'impresa tramite la presentazione obbligatoria, alla competente sede INPS, della documentazione di cui all'allegato 2 della circ. 197/15 da cui si evincano le difficoltà finanziarie dell'azienda.

Tale modalità di erogazione delle prestazioni può essere richiesta dall'azienda anche al momento della presentazione della domanda di CIGO e concessa con lo stesso provvedimento di accoglimento, cui dovrà seguire l'invio della relativa modulistica (mod. SR41) da parte dell'azienda richiedente.

A tal riguardo si informano le sedi e gli operatori esterni che è stato predisposto un apposito campo (quadro X "modalità di erogazione delle prestazioni") nella domanda di CIGO nel quale sarà possibile selezionare l'opzione "pagamento diretto".

## **Procedura di consultazione**

La circolare ricorda l'importanza del rispetto delle procedura di consultazione sindacale descritta nell'art. 14 del D.lgs. 148/2015.

A tale proposito nella domanda di autorizzazione è necessario indicare gli estremi dell'avvio della procedura di consultazione sindacale allegando anche copia della comunicazione (PEC, raccomandata) inviata alle organizzazioni sindacali come elencate all'art. 14 del DLgs 148/2015 ed eventuale copia del verbale di consultazione nel caso di esperimento della stessa.

Si ricorda che nel settore edile e lapideo la procedura di consultazione sindacale va avviata solo nei casi di proroga dei trattamenti con sospensione dell'attività lavorativa oltre le 13 settimane continuative.

## **Contributo aggiuntivo - casi di esonero**

Il datore di lavoro autorizzato alla Cigo deve versare all'INPS un contributo aggiuntivo commisurato alla retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante i periodi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa.

Queste le misure del contributo così come previste dall'art. 5 del D.lgs. 148/2015:

*a) 9 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, relativamente ai periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fruiti all'interno di uno o più interventi concessi sino a un limite complessivo di 52 settimane in un quinquennio mobile;*

*b) 12 per cento oltre il limite di cui alla lettera a) e sino a 104 settimane in un quinquennio mobile;*

*c) 15 per cento oltre il limite di cui alla lettera b), in un quinquennio mobile.*

**Il contributo aggiuntivo non è dovuto in relazione ad eventi oggettivamente non evitabili.** Sono tali gli eventi che integrano causali determinate da casi fortuiti, improvvisi, non prevedibili e non rientranti nel rischio di impresa, per i quali risulta evidente la forza maggiore.

## **Durata massima**

Riteniamo utile ricordare i limiti massimi di fruizione di questi ammortizzatori così come disposti dal D.lgs. 148/2015.

1. Per ciascuna unità produttiva, il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile, fatto salvo quanto previsto all'articolo 22, comma 5 (questo dispone che i periodi di

contratto di solidarietà vengano computati per la metà della durata nei limiti di 24 mesi e per intero per i periodi eccedenti.

2. Per le imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, nonché per le imprese di cui all'articolo 10, comma 1, lettere n) e o), (escavazione e lapidei) per ciascuna unità produttiva il trattamento ordinario e quello straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 30 mesi in un quinquennio mobile.

### **Cumulo tra Cigo e Cigs e tra Cigo e contratto di solidarietà**

Il contratto di solidarietà e la CIGO possono coesistere nel medesimo periodo, purché si riferiscano a lavoratori distinti e la CIGO riguardi brevi periodi, comunque non superiori a tre mesi, fatta salva l'ipotesi di eventi oggettivamente non evitabili.

La circolare conferma anche la possibilità di coesistenza di CIGO e CIGS nello stesso periodo purché i lavoratori interessati ai due distinti benefici siano diversi ed individuati tramite specifici elenchi nominativi. Tale diversità deve sussistere sin dall'inizio e per l'intero periodo di concomitanza tra i due trattamenti.

**Non è più possibile quindi la concomitanza illimitata dell'evento Cigo e contratto di solidarietà in capo allo stesso lavoratore.**

<p><b>MALATTIE E VISITE MEDICHE DI CONTROLLO - ESENZIONE DALLE FASCE DI REPERIBILITA'</b></p>
---

In attuazione di quanto previsto dall'art. 25 del D.lgs. 151/2015, sono state previste le causali che esentano alcune patologie dall'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie per il controllo medico dei lavoratori in malattia.

L'INPS ha emanato nel merito la circolare n. 95 del 7 giugno 2016 con la quale precisa quanto segue.

Non sono soggetti all'obbligo di reperibilità nelle fasce orarie che, come noto, vanno dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19 di tutti i giorni compresi sabati e festivi, tutti i lavoratori subordinati del settore privato quando la malattia sia connessa con:

- a) patologie gravi che richiedono terapie salvavita comprovate da idonea documentazione della struttura sanitaria;
- b) stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%.

La circolare contiene un allegato con le linee guida che meglio definiscono la casistica che consente l'esclusione dall'obbligo di reperibilità.

Tali linee guida sono redatte ad uso dei medici i quali, nella compilazione del certificato medico di malattia dovranno, in presenza di una delle situazioni patologiche in esse enumerate dovranno:

- apporre la valorizzazione dei campi del certificato telematico riferiti a "terapie salvavita" / "invalidità" ([decreto ministeriale 18 aprile 2012](#));
- nel caso di certificati di malattia redatti in via residuale in modalità cartacea, attestare esplicitamente l'eventuale sussistenza delle fattispecie in argomento ai fini della esclusione del lavoratore dall'obbligo della reperibilità.

I datori di lavoro che, a fronte di un certificato che riporti tali indicazioni ravvisino la necessità di effettuare una verifica, non potranno usare il consueto canale telematico ma potranno comunque

utilizzare il canale di posta PEC istituzionale per richiedere una verifica alla struttura Inps territorialmente competente.

Questa, ricevuta la richiesta, valuterà attraverso il proprio servizio medico legale, l'opportunità di procedere con la verifica.

### IMPIANTI AUDIOVISIVI PER IL CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI

Il testo dell'art. 4 della l. n. 300 del 1970 relativo al divieto di controllo a distanza dei lavoratori è stato rinnovato ma non rimosso dal D.lgs. 151/2015:

"Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati 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 si può chiedere l'autorizzazione alla competente sede della Direzione territoriale del Lavoro.

Il Ministero del lavoro, con nota 1° giugno 2016 n. 11241, affronta l'argomento per sottolineare che, **in assenza di accordo sindacale o di autorizzazione da parte della Direzione territoriale del lavoro, non è possibile nemmeno la sola installazione di tali apparecchi.**

In tal senso vengono infatti confermate le precedenti istruzioni, supportate dalla giurisprudenza, che sanciscono la **sanzionabilità anche della sola installazione in violazione della norma** e, a tale proposito, ricorda che il mancato rispetto delle norme sulla videosorveglianza è punito con l'ammenda da euro 154 a euro 1.549 o arresto da 15 giorni ad un anno salvo che il fatto non costituisca reato più grave.

Nel caso in cui, nel corso dell'attività ispettiva, l'ispettore riscontri tali violazioni, dovrà impartire una prescrizione assegnando un termine congruo per consentire di porre rimedio alla riscontrata irregolarità mediante la rimozione materiale degli impianti installati.

Qualora, nell'arco temporale assegnato per la rimozione, il datore di lavoro consegua l'accordo sindacale per l'installazione dell'impianto o ottenga la relativa autorizzazione da parte della DTL, lo stesso sarà ugualmente ammesso al pagamento della sanzione in misura ridotta pari ad un quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa.

### AZIENDE EDILI – SGRAVIO DEL 11,5%

Anche per il 2016 si applica la riduzione contributiva a favore delle imprese edili nella consueta misura del 11,5%.

Come di consueto, in assenza del previsto decreto da emanarsi a cura del Ministero del lavoro, lo comunica l'INPS con il messaggio n. 3358 del 10 agosto 2016.

In merito al campo di applicazione dello sgravio il messaggio rimanda alla circolare dell'istituto n. 52 del 17 marzo 2016.

Di fatto hanno diritto all'agevolazione le imprese edili la cui attività è classificata dall'INPS nel settore industria con i codici statistico contributivi 11301, 11302, 11303, 11304 e 11305 e nel settore artigianato con i codici statistico contributivi 41301, 41302, 41303, 41304 e 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439100.

Non costituiscono attività edili in senso stretto e, pertanto, non sono destinatarie dello sgravio, le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori simili, attualmente contraddistinte dai codici Ateco 2007 da 432101 a 432909 e dai codici statistico contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

Questo beneficio viene concesso a condizione che i datori di lavoro:

- siano in possesso dei requisiti per il rilascio del Durc interno (semaforo verde nel cassetto previdenziale);
- rispettino la parte normativa ed economica dei contratti collettivi;
- rispettino le condizioni previste dall'art. 6 commi da 9 a 13 della l. n. 389/1989;
- non abbiano riportato condanne passate in giudicato per violazioni in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro negli ultimi 5 anni;
- non abbiano a loro carico procedimenti giudiziari o amministrativi per violazioni di norme poste a tutela delle condizioni di lavoro.

La fruizione dello sgravio è subordinata alla presentazione di un'istanza (modello "Rid-Edil") che dovrà avvenire esclusivamente per via telematica accedendo al sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

A tal fine le aziende anche tramite i loro intermediari (consulenti del lavoro) dovranno accedere all'area riservata, cassetto previdenziale, scegliere comunicazioni on line per entrare nella funzione "riduzione edilizia".

L'Inps garantisce il riscontro della pratica entro il giorno successivo alla presentazione della domanda mediante verifica e attribuzione del codice di autorizzazione "7N" e riscontro nel cassetto previdenziale.

Detto codice avrà vigore dal mese di agosto al mese di dicembre 2016, periodo durante il quale le aziende potranno quindi recuperare anche lo sgravio riferito ai mesi arretrati che andrà esposto nel flusso Uniemens con il codice L207. Lo sgravio riferito ai mesi correnti andrà invece esposto con il codice L206.

Riportiamo di seguito il modello "Rid-Edil" da compilare e inviare all'INPS telematicamente per l'istanza.

All'INPS

Sede di \_\_\_\_\_

Comunicazione per l'applicazione della riduzione contributiva nel settore edile per l'anno 2015  
(art. 29 D.L. 244/1995)

Dichiarazione di responsabilità ai sensi dell'art. 47 del decreto del Presidente della Repubblica n. 445  
del 28 dicembre 2000

Io sottoscritto \_\_\_\_\_

nato a \_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_

CF \_\_\_\_\_

Titolare/ Rappresentante della

Denominazione: \_\_\_\_\_

Codice Fiscale: \_\_\_\_\_

Matricola: \_\_\_\_\_

Chiedo

di poter applicare la riduzione contributiva per il settore edile per l'anno 2016

A tal fine dichiaro che il datore di lavoro:

- non ha riportato condanne passate in giudicato per la violazione della normativa in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione;

- è in possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione di regolarità contributiva anche da parte delle Casse Edili.

Mi impegno a comunicare all'Inps qualsiasi variazione dovesse intervenire, rispetto a quanto dichiarato,

entro trenta giorni dall'avvenuto cambiamento.

Sono inoltre consapevole che le amministrazioni sono tenute a controllare la veridicità delle autocertificazioni e che, in caso di dichiarazioni false, posso subire una condanna penale e il datore di lavoro può decadere da eventuali benefici ottenuti.

Dichiaro che le notizie fornite in questo modulo rispondono a verità e sono consapevole delle conseguenze civili e penali previste per chi rende attestazioni false.

\_\_\_\_\_  
(data)

\_\_\_\_\_  
(firma)

**LAVORO AUTONOMO E SUBORDINATO - IRRILEVANTE IL NOMEN IURIS**

**Sentenze Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 7304 del 13 aprile 2016**

La sentenza ribadisce che, per la classificazione di un rapporto di lavoro autonomo o subordinato, bisogna verificare le concrete modalità di svolgimento dello stesso.

La definizione data dalle parti nel testo del contratto ha un valore secondario rispetto al comportamento assunto dalle parti nell'esecuzione del contratto.

**L'IMMUTABILITA' DELLA CONTESTAZIONE DEL PROCEDIMENTO DISCIPLINARE**

**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 5899 del 24 marzo 2016**

Il provvedimento disciplinare irrogato dal datore di lavoro deve riferirsi esclusivamente ai fatti contestati al lavoratore con la lettera di contestazione.

Nella sentenza in questione la Cassazione precisa che, fermo restando tale principio posto a garanzia del diritto di difesa del lavoratore, non rileva il fatto che il datore di lavoro faccia riferimento, nella lettera di licenziamento, a fatti che, pur non essendo stati letteralmente contestati, lasciavano immutato il quadro di quanto contestato al lavoratore.

**LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO PER MALATTIA**

**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 7433 del 14 aprile 2016**

La sentenza esamina il caso di un lavoratore che dopo un periodo di malattia, ha chiesto un periodo di aspettativa che ha interrotto il periodo di comporto e, successivamente ha chiesto di fruire delle ferie maturate e non godute al fine di non superare il periodo di comporto.

L'azienda ha negato il congedo per ferie licenziando il lavoratore per superamento del periodo di conservazione del posto e il lavoratore ha impugnato il licenziamento.

La suprema corte ha rigettato il ricorso dell'azienda confermando la sentenza della Corte d'Appello che annullava il licenziamento precisando che il lavoratore ha facoltà di sostituire la malattia con le ferie e l'azienda che dovesse negare tale richiesta, deve motivarlo tenendo conto del rilevante e fondamentale interesse del lavoratore a mantenere il posto di lavoro.

**LA TEMPESTIVITA' DEL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**

**Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 9680 del 11 maggio 2016**

La contestazione dei fatti e il relativo provvedimento, nel caso di specie il licenziamento, devono essere immediati.

Precisiamo che normalmente la contrattazione collettiva detta la tempistica delle procedure disciplinari.

Una dilazione dei termini è ammessa solo a fronte di esigenze di accertamento dei fatti da parte del datore di lavoro ma la valutazione della congruità di tale dilazione è rimessa al giudice.

Un lasso di tempo eccessivo induce il lavoratore a ritenere che il datore di lavoro abbia accettato le giustificazioni o che abbia soprasseduto ai fatti ritenendoli non gravi.

## **UTILIZZO IMPROPRIO DEI PERMESSI PER ASSISTENZA DI DISABILE E LICENZIAMENTO**

### **Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 9217 del 6 maggio 2016**

E' interessante la sentenza in esame la quale conferma il licenziamento intimato ad un lavoratore il quale utilizzava i permessi ex, l. 104/92 solo parzialmente per prestare assistenza ad un familiare disabile.

La suprema corte ha stabilito che questo comportamento viola il concetto di buona fede e lede il diritto del datore di lavoro di ottenere la prestazione lavorativa. Inoltre il lavoratore percepisce indebitamente l'indennità a carico dell'INPS.

Inoltre la sentenza conferma la legittimità del comportamento del datore di lavoro che ha utilizzato un'agenzia investigativa per scoprire l'abuso da parte del lavoratore.

Tale comportamento, sostiene la Corte, non viola l'art. 5 della l. n. 300/1970 la quale si riferisce all'obbligo, a carico del datore di lavoro, di effettuare gli accertamenti sanitari esclusivamente per il tramite delle strutture pubbliche.

Questa norma non preclude infatti la possibilità per il datore di lavoro di accertare l'insussistenza della malattia o la non idoneità della stessa ad impedire la prestazione lavorativa anche con metodi diversi dall'accertamento sanitario.

## **AGENTE DI COMMERCIO E PATTO DI NON CONCORRENZA**

### **Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 17329 del 2 agosto 2016**

La sentenza citata afferma che il patto di non concorrenza nel contratto di agenzia può essere stipulato anche a titolo non oneroso.

## **LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE PER RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE**

### **Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 12823 del 21 giugno 2016**

La sentenza, nel confermare la validità del licenziamento intimato al dirigente, chiarisce che non è necessaria l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo per il licenziamento dello stesso.

La libera iniziativa economica garantita dall'art. 41 della costituzione, consente all'imprenditore di riorganizzare la propria attività in funzione di una ristrutturazione che può prevedere anche il licenziamento del dirigente quando le motivazioni non siano arbitrarie, pretestuose e persecutorie.

Nel caso specifico, a fronte di una riorganizzazione finalizzata anche alla razionalizzazione dei costi, il ruolo del dirigente licenziato era stato assegnato alle figlie dell'amministratore unico recentemente entrate in azienda.

## SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2016

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenziario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>SETTEMBRE '16</b>			01	02	03	<b>04</b>
05	06	07	08	09	10	<b>11</b>
12	13	14	<u>15</u>	<u>16</u>	17	<b>18</b>
19	20	21	22	23	24	<b>25</b>
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.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> 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.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
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.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Giovedì 15 (termine posticipato dal 31 luglio)</b> <b>SOSTITUTI D'IMPOSTA</b>	S E T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770/2016 Semplificato e Ordinario relativi all'anno 2015.
<b>Venerdì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>	S E T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2016 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	S E T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004 -...); l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di agosto e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2015 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847).  Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di agosto (vedi tabella codici sul precedente notiziario).

<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	S E T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
<b>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</b>	S E T	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	S E T	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di agosto 2016.
<b>Venerdì 30 INPS UniEMens</b>	S E T	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 agosto.
<b>Venerdì 30 DIPENDENTI E PENSIONATI ASSISTENZA FISCALE RIDUZIONE ACCONTO</b>	S E T	Scade il termine per richiedere al datore di lavoro o ente erogatore della pensione di ridurre la misura dell'acconto di imposta eventualmente dovuto a novembre a seguito della presentazione del mod. 730.

### SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2016

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
<b>OTTOBRE '16</b>					01	<b>02</b>
03	04	05	06	07	08	<b>09</b>
<a href="#">10</a>	11	12	13	14	15	<b>16</b>
<a href="#">17</a>	18	19	<a href="#">20</a>	21	22	<b>23</b>
24	25	26	27	28	29	<b>30</b>
<a href="#">31</a>						

#### 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.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> 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.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997</b>
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.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Lunedì 10</b> <b>DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2016.
<b>Lunedì 10</b> <b>DIRIGENTI DEL COMMERCIO</b>	O T T	Scade il termine per versare i contributi relativi al 3° trimestre 2016 ai fondi Negri, Besusso, PREVIR.
<b>Lunedì 17</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>IRPEF RITENUTE</b>	O T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di settembre 2016 sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	O T T	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004- .....). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2015 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di settembre (vedi tabella codici sul precedente notiziario).
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	O T T	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 ).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b> <b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE</b> <b>SEPARATA</b>	O T T	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 settembre 2016.
<b>Giovedì 20</b> <b>PREVINDAI – PREVINDAPI</b>	O T T	Scade il termine per il versamento dei contributi relativi al 3° trimestre 2016.
<b>Lunedì 31</b> <b>INPS UniEMens</b>	O T T	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 settembre.

## SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2016

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

### 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.	<b>Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93</b> 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.	<b>Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241</b> <b>del 9 luglio 1997</b>
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.	<b>Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70</b>

<b>Mercoledì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b>	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui:
<b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	N O V	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 –1012 – 1004- .....). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2015 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di ottobre.
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	N O V	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040 ).
<b>- I.N.P.S.</b> <b>LAVORO DIPENDENTE</b>	N O V	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	N O V	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di ottobre 2016.