



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. 5 del 18/10/2018

SOMMARIO

[ALTERNANZA SCUOLA LAVORO E SICUREZZA](#)

[INPS - DICHIARAZIONE PREVENTIVA DI AGEVOLAZIONE -DPA](#)

[APPALTO ILLECITO E RECUPERO CONTRIBUTIVO](#)

[LE SANZIONI PER OMESSA ASSUNZIONE DI DISABILI](#)

[DIVIETO DI PAGAMENTO IN CONTANTI DELLA RETRIBUZIONE E RIMBORSI SPESE](#)

[INAIL - ISTANZE DI RIDUZIONE DEL TASSO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

ALTERNANZA SCUOLA LAVORO E SICUREZZA

L'alternanza scuola lavoro sta registrando un crescente interesse ed è quindi importante delineare una disciplina chiara sotto ogni profilo.

Con la risposta ad interpello n. 4/2018, il Ministero del lavoro affronta la delicata questione relativa alla sicurezza nell'ambito, appunto, dell'alternanza scuola lavoro concludendo che:

- il soggetto pubblico o privato (anche non datore di lavoro) che ospita un tirocinante, è di fatto tenuto al rispetto della ordinaria disciplina prevista in materia di sicurezza per i soggetti lavoratori; il Testo Unico delle norme sulla sicurezza equipara infatti i tirocinanti ai lavoratori quando svolgo attività che rientrano nella tutela.

Di conseguenza scattano, nei confronti del soggetto ospitante, tutti gli obblighi di formazione, informazione, sorveglianza medica previsti per i lavoratori dipendenti.

Unica attenuante in tema di formazione, risulta essere la disposizione contenuta nel D.M. 195/2017 il quale dispone che la formazione base sia a carico della scuola mentre quella specifica rimane a carico del soggetto ospitante anche se la norma prevede che il dirigente scolastico possa stabilire a carico di chi è la formazione.

INPS - DICHIARAZIONE PREVENTIVA DI AGEVOLAZIONE - DPA

Dal 9 luglio scorso l'INPS ha posto in essere un sistema che consente ad aziende ed intermediari di verificare preventivamente la regolarità contributiva al fine di fruire le agevolazioni previste per una determinata assunzione.

Va innanzitutto precisato che tale funzione non è obbligatoria ma facoltativa e consente agli operatori una verifica preventiva del diritto alla fruizione di benefici contributivi.

È noto, infatti, che la regolarità contributiva è il primo, ma non l'unico, requisito richiesto per poter godere delle agevolazioni riconosciute per determinate assunzioni.

Accedendo al sito dell'INPS, nella sezione Dichiarazione di responsabilità del contribuente "Di.Res.Co" sarà possibile avviare l'interrogazione, a partire dal mese di competenza nel quale avviene l'assunzione e fino alla data di scadenza per il relativo pagamento dei contributi.

A tali fine si dovrà indicare la tipologia di beneficio richiesto ed il relativo periodo di fruizione.

La richiesta interroga il sistema Durc on line per tutte le posizioni aziendali e rende visibile l'esito nella medesima applicazione dove è stata inviata la richiesta notificandolo, anche al richiedente via mail.

Il sistema D.P.A. invierà l'interrogazione al Durc on line per ogni mese per il quale è stata richiesta la fruizione dei benefici.

APPALTO ILLECITO E RECUPERO CONTRIBUTIVO

Il frequente ricorso al contratto di appalto da parte delle aziende e l'evidente riscontro di frequenti appalti illeciti, ha indotto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ad emanare la circolare n. 10 del 11 luglio 2018, in merito alle conseguenze derivanti da eventuali irregolarità sul piano retributivo e contributivo.

Si ricorda, prima di tutto, che un contratto di appalto non consiste nella mera fornitura di mano d'opera da parte dell'appaltatore all'appaltante ma nell'affidamento di un servizio che l'appaltatore esegue con autonomia di organizzazione e di mezzi.

La mera fornitura di manodopera è consentita soltanto da parte delle agenzie di lavoro interinale, nel rispetto delle disposizioni di legge che la regolano.

La circolare precisa che le indicazioni sono state condivise con il Ministero del lavoro, con l'INPS e con l'INAIL.

Nel caso di appalto illecito, privo cioè dei requisiti previsti dall'art. 29 del D.lgs. 276/2003, il lavoratore impiegato nella sua esecuzione, **può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro in capo all'impresa utilizzatrice.**

Questa è quindi una facoltà rimessa alla volontà del dipendente.

Per questo motivo, precisa la circolare, nel caso di irregolarità riscontrate sul piano retributivo, gli organi di vigilanza potranno emettere la diffida accertativa per il recupero dei crediti per differenze retributive solo nei confronti dell'appaltatore, a meno che il lavoratore non abbia chiesto la costituzione del rapporto di lavoro in capo al committente utilizzatore.

Diverso è l'orientamento imposto in merito alle eventuali inadempienze sul piano contributivo.

In questo caso, infatti, seguendo anche la linea tracciata dalla giurisprudenza, l'INL precisa che i contributi sono dovuti dal soggetto che ha utilizzato la prestazione indipendentemente dalla circostanza che il lavoratore abbia chiesto la costituzione del rapporto di lavoro in capo allo stesso.

Pertanto gli organi di vigilanza, una volta determinato il CCNL applicabile con riferimento all'utilizzatore, calcoleranno l'imponibile e la contribuzione dovuta e la richiederanno in prima istanza all'appaltante e solo in subordine all'appaltatore in forza della responsabilità solidale negli appalti prevista dal citato art. 29 del D.lgs. 276/2003.

LE SANZIONI PER OMESSA ASSUNZIONE DI DISABILI

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la nota n. 6316 del 18 luglio 2018 che puntualizza il regime sanzionatorio applicabile ai datori di lavoro che non adempiono puntualmente l'obbligo di assumere soggetti appartenenti alle categorie protette.

Ricordiamo che l'obbligo sancito dalla legge prevede l'assunzione di:

- n. 1 disabile per i datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti;
- n. 2 disabili per i datori di lavoro che occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un numero di disabili pari al 7% della forza occupata per i datori di lavoro che occupano più di 50 dipendenti.

Si ricorda che, dal momento in cui sorge l'obbligo di assumere un disabile per effetto del raggiungimento dei limiti occupazionali sopra citati, il datore di lavoro ha 60 giorni di tempo per adempiere, assumendo il soggetto appartenente alle categorie protette o inoltrando specifica richiesta numerica ai centri per l'impiego.

- **Ricordiamo di valutare la possibilità di stipulare una convenzione, con i centri per l'impiego, per programmare l'inserimento dei disabili. Tale convenzione deve però essere stipulata entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo di assumere.**

La nota ricorda che la mancata copertura delle posizioni scoperte per causa imputabile al datore di lavoro, comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pari a 5 volte il contributo esonerativo oggi pari a euro 30,64. **Di conseguenza per ogni giorno lavorativo durante il quale perdura la copertura e per ogni posizione si applica la sanzione di euro 153,20.**

Si precisa che la sanzione può essere soggetta a diffida da parte degli organi di vigilanza, adempiendo la quale si può pagare la sanzione ridotta pari ad un quarto della sanzione piena che ammonta quindi a euro 38,30 per ogni posizione scoperta e per ogni giornata lavorativa durante la quale è perdurata la copertura.

Questi valori sono validi per le violazioni commesse dal 8 ottobre 2016. Per quelle commesse precedentemente si applica il sistema sanzionatorio previgente.

Considerata l'onerosità della sanzione si raccomanda di non trascurare l'obbligo di assunzione di soggetti disabili.

DIVIETO DI PAGAMENTO IN CONTANTI DELLA RETRIBUZIONE E RIMBORSI SPESE

Abbiamo già commentato il provvedimento che obbliga i datori di lavoro, dal 1 luglio scorso, a corrispondere la retribuzione con mezzi tracciabili e, quindi, non più in contanti.

Con la nota 6201 del 6 luglio scorso, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro risponde in merito ad una richiesta relativa al pagamento di rimborsi spese. Vista la brevità del testo, che riepiloga la disposizione, lo riportiamo integralmente.

In riferimento al quesito di cui all'oggetto, atteso il tenore letterale della norma prevista dal comma 910 dell'art.1 della Legge di Bilancio 2018, si rappresenta quanto segue.

La citata disposizione stabilisce che, a far data dal 1° luglio 2018, i datori di lavoro o committenti corrispondono ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi:

- a) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore;*
- b) strumenti di pagamento elettronico;*
- c) pagamento in contanti presso lo sportello bancario o postale dove il datore di lavoro abbia aperto un conto corrente di tesoreria con mandato di pagamento;*
- d) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato.*

Ciò premesso, si condivide l'assunto in base al quale tali mezzi di pagamento riguardano esclusivamente gli elementi della retribuzione; pertanto il loro utilizzo non è obbligatorio per la corresponsione di somme erogate a diverso titolo, quali anticipi di cassa effettuati per spese che i lavoratori devono sostenere nell'interesse dell'azienda e nell'esecuzione della prestazione (es rimborso spese viaggio, vitto, alloggio).

INAIL – ISTANZE DI RIDUZIONE DEL TASSO

Si ricorda che ogni anno le aziende attive da oltre due anni possono presentare all'Inail 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.**

Si precisa che tali interventi devono essere riferiti ad attività di prevenzione ulteriori rispetto agli adempimenti obbligatoriamente previsti dalle disposizioni in materia di sicurezza.

Fermo restando che la domanda deve essere inoltrata esclusivamente in modalità telematica attraverso la sezione Servizi online presente sul sito www.inail.it entro il 28 febbraio 2019, con riferimento agli interventi effettuati nel corso del 2018, il modello da compilare e le relative istruzioni possono essere acquisiti al seguente link:

https://www.inail.it/cs/internet/risultati_ricerca.html?textToFind=OT24+2019

Nel modello sono elencate le tipologie di intervento che, se poste in essere dal datore di lavoro, danno titolo alla riduzione del tasso.

La visione di tale modello può essere utile anche per porre in essere, nell'ultimo scorcio dell'anno, attività che possono consentire di ottenere lo sconto.

Il modello indica anche, in corrispondenza di ogni intervento, la documentazione che l'azienda deve allegare per provare che lo stesso è stato concretamente attuato.

L'INAIL effettua infatti controlli sulla congruità della documentazione allegata rispetto alla validità dell'intervento dichiarato.

LA GIURISPRUDENZA

PATTO DI NON CONCORRENZA

Sentenze Corte di Cassazione Sez. Lav. n. 15097 del 11 giugno 2018

Il patto di non concorrenza nel rapporto di lavoro subordinato è ammesso a condizione che le limitazioni imposte al lavoratore, successive alla risoluzione del rapporto di lavoro, siano contenute nei limiti determinati di oggetto, tempo, spazio. In assenza di tali limiti il patto è nullo.

Inoltre, le limitazioni imposte al lavoratore non devono essere talmente stringenti da impedire allo stesso di svolgere un'attività che gli consenta di conseguire un guadagno idoneo alle proprie esigenze.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA E DIRITTO DI CRITICA DEL LAVORATORE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 14527 del 6 giugno 2018

Fermo restando il diritto di critica del lavoratore nei confronti delle decisioni aziendali, deve essere contenuto nei limiti della correttezza al fine di garantire e tutelare le persone che hanno preso tali decisioni.

Nel caso in cui tale critica sconfini in affermazioni disonorevoli, volgari, infamanti, si configura la giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro anche in assenza dei requisiti soggettivi ed oggettivi che costituiscono gli estremi per una condanna penale per diffamazione.

L'IMMUTABILITÀ DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 15524 del 13 giugno 2018

Il diritto di difesa del lavoratore si fonda sulla immutabilità dei fatti contestati allo stesso.

Il datore di lavoro, infatti, non può modificare le contestazioni mosse al lavoratore.

Gli elementi oggetto della contestazione possono eventualmente essere ricondotti ad una diversa fattispecie di violazione ma non possono essere modificati nella sostanza.

In senso conforme segnaliamo anche la sentenza della Corte di Cassazione, Sezione lavoro, n. 17992 del 9 luglio 2018.

L'OBBLIGO FORMATIVO NEL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Sentenza Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 16571 del 22 giugno 2018

La sentenza in esame ci consente di sottolineare ancora una volta l'importanza dell'obbligo formativo nei confronti degli apprendisti e la conseguente necessità di dare prova dell'avvenuta formazione mediante compilazione del relativo registro.

Nel caso specifico il rapporto di apprendistato è stato convertito in un ordinario rapporto di lavoro, fin dalla sua costituzione, in quanto i giudici hanno constatato l'inadempimento formativo.

Si ricorda che tale conseguenza si applica quando l'inadempimento formativo sia obiettivamente rilevante e si concretizzi in una assenza totale di formazione teorica e pratica o in una attività formativa carente e inadeguata rispetto agli obiettivi rilevabili dal piano formativo.

SCADENZARIO LAVORO OTTOBRE 2018

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
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				OTTOBRE '18

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

Mercoledì 31 INPS UniEMens	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.
Mercoledì 31 SOSTITUTI D'IMPOSTA	O T T	Scade il termine per l'invio telematico della denuncia telematica dei sostituti d'imposta 770 relativo all'anno 2017.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2018

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
NOVEMBRE '18			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		

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

Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO	N O V	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese precedente sui:
- LAVORO DIPENDENTE	N O V	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 settembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2017 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.
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	N O V	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	N O V	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente.
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	N O V	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di ottobre 2018.