



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. FULVIA PERUZZI

CIRCOLARE BIMESTRALE nr. 6 del 18/11/2019

SOMMARIO

[DISTACCO TRANSNAZIONALE](#)

[ISTANZA RIDUZIONE PREMIO INAIL](#)

[PENSIONE QUOTA 100 DIVIETO DI CUMULO CON REDDITI DA LAVORO](#)

[CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - MAGGIORAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE](#)

[ATTENZIONE AI CONTRATTI PIRATA E MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITÀ](#)

[SULL'AMMISSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO CON TITOLARI DI CARICHE SOCIALI](#)

[ASSENZE NON RETRIBUITE E IMPONIBILE CONTRIBUTIVO](#)

[COMUNICAZIONE LAVORO INTERMITTENTE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE 2019](#), [DICEMBRE 2019](#) E PRIMI GIORNI DI [GENNAIO 2020](#)

DISTACCO TRANSNAZIONALE

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la nota n. 622/2019 con la quale detta le regole ai propri ispettori per verificare le regolarità dei distacchi transazionali.

Il distacco transazionale presuppone l'espletamento di una prestazione di servizi sul territorio italiano, da parte di un operatore economico stabilito in un altro Stato membro. Il fenomeno è regolato dal D.lgs. n. 13/2016.

I servizi comprendono le attività di carattere industriale, commerciale, artigianale e le libere professioni. La casistica più frequente consiste nell'appalto e subappalto di opere e di servizi con somministrazione di lavoro.

- **Si ritiene che l'emanazione di questa nota possa rappresentare il preludio di una campagna ispettiva volta a scoraggiare appalti e distacchi transazionali illeciti a fronte di una recrudescenza del fenomeno.**

Riportiamo di seguito gli elementi oggetto di verifica elencati nella citata nota in modo da fornire, a chi ricorre a tale contratto, una sorta di check list per verificarne la regolarità:

a) la regolarità amministrativa e documentale del distacco, ovvero l'adempimento degli obblighi amministrativi, quali la comunicazione preventiva di distacco (da effettuare a cura del distaccatario al Ministero del Lavoro entro le ore 24 del giorno precedente l'avvio del distacco) - mediante consultazione dell'area riservata del Portale INL, sezione "Cruscotti", sottosezione "Distacco Transazionale UE" dove è disponibile la piattaforma Comunicazioni preventive di distacco transazionale;

- il contratto di lavoro, stipulato tra lavoratore e azienda straniera distaccate, da cui si evince, tra l'altro, che il rapporto di lavoro perdura per tutto il periodo di distacco (cfr. art. 1, comma 1, d.lgs. n. 136/2016);*
- il Mod. A1 dei lavoratori distaccati;*
- la comunicazione/registrazione pubblica di instaurazione del rapporto di lavoro nel Paese di origine, ove esistente;*
- i prospetti paga, i prospetti che indicano l'inizio, la fine e la durata dell'orario di lavoro giornaliero e la documentazione comprovante il pagamento delle retribuzioni.*

Tali documenti dovranno essere esibiti dal prestatore di servizi o dal referente o da altra persona incaricata nominata ai sensi dell'art. 10, D. Lgs. n. 136/2016.

b) il rispetto delle condizioni di lavoro e di occupazione previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva, ai sensi degli artt. 2 e 4, D. Lgs. n. 136/2016.

- retribuzione (che deve essere sostanzialmente equiparabile a quella corrisposta ai lavoratori impiegati in Italia in base alle norme di legge e di contratto vigenti);*
- periodi massimi di lavoro e minimi di riposo;*
- durata minima delle ferie annuali retribuite;*
- tariffe minime salariali, comprese le tariffe maggiorate per lavoro straordinario;*
- salute, sicurezza e igiene sui luoghi di lavoro;*
- non discriminazione tra uomo e donna;*
- condizioni di cessione temporanea di lavoratori da parte delle agenzie di somministrazione.*

c) *l'autenticità del distacco in base agli indici stabiliti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 136/2016 sia in relazione all'impresa distaccante sia in relazione ai lavoratori distaccati.*

Va evidenziato che l'esibizione dei documenti di cui alla lettera a) da parte dell'impresa distaccante risulta funzionale alla valutazione di tutti gli aspetti di regolarità della fattispecie. Pertanto, qualora gli stessi non siano resi disponibili, anche solo in parte, il personale ispettivo, ferma restando l'applicazione delle sanzioni per mancata esibizione dei documenti, per poter valutare tutti gli elementi di fatto, dovrà attivare tempestivamente la procedura di cooperazione amministrativa con lo Stato membro interessato, inoltrando tramite il sistema IMI specifica richiesta alla competente Autorità straniera.

Allo stesso modo, la procedura in questione potrà essere sempre attivata anche qualora sia stata fornita tutta la documentazione richiesta ma risulti necessario approfondire taluni aspetti utili afferenti, in particolare, alla verifica dell'autenticità del distacco (ad es. per verificare l'effettiva operatività dell'impresa distaccante nello Stato membro di provenienza o per chiedere riscontro circa la veridicità della documentazione, quale il modello A1, etc), anche richiedendo l'effettuazione di una verifica ispettiva.

Particolare rilievo assume, nella gestione del distacco, la figura del referente del prestatore di servizi. L'incarico deve essere conferito ad un soggetto domiciliato in Italia e può essere nominato dal distaccante o dal distaccatario. È incaricato di intrattenere i rapporti con gli enti e gli organi di vigilanza. Può essere anche un Consulente del lavoro.

La nota è molto dettagliata nella descrizione degli elementi da rispettare per la regolarità del distacco e specifica anche il regime sanzionatorio posto a tutela delle disposizioni.

Si rimanda alla circolare per una disamina completa.

ISTANZA RIDUZIONE PREMIO INAIL

I datori di lavoro possono presentare, entro il 29 febbraio 2020, l'istanza volta ad ottenere la riduzione del tasso INAIL in conseguenza dell'applicazione di sistemi di prevenzione infortuni sui luoghi di lavoro.

Da quest'anno la materia è regolata dal nuovo D.M. 27 febbraio 2019 che, dal 2019, regola le modalità di applicazione delle tariffe INAIL. Questo ha esteso a tutti i datori di lavoro, anche per i primi due anni di attività, la possibilità di chiedere tale riduzione.

In precedenza nei primi 2 anni di attività era possibile chiedere un'altra tipologia di riduzione legata alla semplice applicazione delle ordinarie norme di sicurezza.

L'istanza volta ad ottenere la riduzione del tasso per l'anno 2020 va ora presentata, entro il 29 febbraio 2020, tramite il modello OT23 che ricalca sostanzialmente l'impostazione del vecchio modello OT24. Vanno elencati gli interventi posti in essere nel 2019 selezionandoli dall'elenco contenuto nel modello.

Riportiamo il link tramite il quale è possibile scaricare il modulo al fine di iniziare a predisporre la presentazione. Può anche essere un'utile traccia per programmare gli interventi da porre in essere nel corso del prossimo anno per ottenere la riduzione per l'anno 2021.

<https://www.inail.it/cs/internet/docs/all-modulo-di-domanda-2020.pdf>

Si ricorda che il beneficio viene concesso al raggiungimento del punteggio minimo di 100 con riferimento agli interventi elencati nel modello.

Il riconoscimento della riduzione è subordinata: alla presentazione del modello nel quale raggiungere i 100 punti, alla regolarità negli adempimenti assicurativi e contributivi, agli adempimenti di tutte le norme che regolano la sicurezza nel lavoro.

La regolarità degli adempimenti contributivi e assicurativi viene riconosciuta in base ai requisiti per il rilascio del DURC che vengono verificati dal 1 al 30 aprile dell'anno di presentazione dell'istanza.

Nei primi due anni dalla data di inizio attività della PAT, la riduzione è applicata nella misura fissa dell'otto per cento.

Trascorsi i primi due anni dalla data di inizio dell'attività, la riduzione del tasso medio di tariffa è determinata in relazione al numero dei lavoratori-anno del triennio della PAT, determinate secondo quanto disposto dall'art. 20 del Decreto Ministeriale, come segue:

lavoratori-anno del triennio della PAT (N_{pat})	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 10,01 a 50	18%
Da 50,01 a 200	10%
Oltre 200	5%

PENSIONE QUOTA 100 - DIVIETO DI CUMULO CON REDDITI DA LAVORO

Come noto la così detta pensione con quota 100 consente di conseguire il diritto alla pensione a 62 anni di età con 38 anni di contributi. La norma vale per il triennio 2019/2021.

La legge dispone che, per conseguire la pensione, si debba cessare il rapporto di lavoro dipendente. Inoltre la pensione non è cumulabile con i redditi da lavoro dipendente o autonomo a far data dal primo giorno di decorrenza della stessa e fino alla maturazione dei requisiti per la pensione di vecchiaia (67 anni).

L'INPS ha emanato la circolare n. 117 del 9 agosto 2019 per chiarire alcuni aspetti di questo divieto.

Unica deroga al divieto riguarda i redditi derivanti da attività lavorativa autonoma occasionale. Questi sono cumulabili con il trattamento pensionistico in questione nei limiti di 5.000 euro lordi annui.

Per quanto riguarda le altre attività di lavoro autonomo la circolare precisa quando segue:

non è richiesta la cessazione dell'attività di lavoro autonomo (ad esempio, cancellazione dagli elenchi dei lavoratori autonomi, dall'iscrizione camerale, dagli albi professionali, chiusura della partita IVA, etc.), stante la previsione normativa dell'incumulabilità della pensione con i redditi da lavoro e non anche dell'incompatibilità della stessa con lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In pratica, ai fini della incumulabilità, rilevano i redditi da lavoro autonomo, al netto dei contributi relativi, *percepiti nel periodo compreso tra la data di decorrenza del trattamento pensionistico e la data di compimento dell'età richiesta per la pensione di vecchiaia, **a condizione che tali redditi siano riconducibili ad attività lavorativa svolta nel medesimo periodo.***

La circolare riporta un elenco dei redditi che rilevano ai fini della incumulabilità:

- compensi percepiti per l'esercizio di arti (si ritiene anche professioni);
- redditi di impresa connessi ad attività di lavoro, nonché le partecipazioni agli utili derivanti da contratti di associazione in partecipazione nei casi in cui l'apporto è costituito dalla prestazione di lavoro;

- *diritti di autore;*
- *brevetti.*

La circolare in esame propone una serie di esemplificazioni, alle quali si rimanda, della possibile casistica che deriva dal principio sopra enunciato.

I fini dell'accertamento della incumulabilità i soggetti interessati dovranno rendere all'INPS una specifica dichiarazione tramite il "mod. Quota 100" riguardante lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa dipendente o autonoma da cui derivino redditi incumulabili con la pensione quota 100.

L'INPS provvederà alla sospensione del trattamento pensionistico e all'eventuale recupero dei ratei pregressi qualora incumulabili.

In ogni caso l'INPS verificherà la presenza di redditi incumulabili con la pensione quota 100 anche incrociando i dati con l'Agenzia delle Entrate.

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO - MAGGIORAZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE

L'INPS ha finalmente emanato la circolare esplicativa per l'applicazione dell'incremento del contributo addizionale dovuto in occasione di ciascun rinnovo del contratto a termine (circ. n. 121/2019).

Si ricorda che per i contratti a tempo determinato è dovuta una contribuzione aggiuntiva pari a 1,4 punti percentuali, introdotta dalla l. n. 92/2012. Tale maggiorazione, in linea generale, non è dovuta per i contratti stipulati:

- per motivi di carattere sostitutivo;
- per i lavoratori stagionali;
- per gli apprendisti;
- per i dipendenti da pubbliche amministrazioni;
- per l'assunzione di operai agricoli.

Il decreto dignità ha previsto che, a tale contribuzione aggiuntiva si applichi una maggiorazione pari allo 0,5% per ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato intervenuto dal 14 luglio 2018.

Questo provvedimento ha esteso la disciplina dei rapporti a termine anche ai contratti di somministrazione.

Di conseguenza, nel caso in cui un datore di lavoro assuma un lavoratore precedentemente utilizzato con contratto di somministrazione, o viceversa, si configura un rinnovo per il quale è dovuto il contributo addizionale del 1,4% e anche la relativa maggiorazione dello 0,5%.

La circolare precisa anche che, qualora durante lo svolgimento del contratto a termine stipulato per una determinata causale, la stessa venga modificata, si configura un rinnovo anche se non vi è stata soluzione di continuità. In tal caso è quindi dovuta la maggiorazione del contributo addizionale.

La maggiorazione non è invece dovuta nel caso in cui un contratto acausale venga prorogato indicando una causale in quanto, in tal caso, si configura una proroga e non un rinnovo.

Tale maggiorazione non è dovuta per i rinnovi dei contratti per i quali è prevista l'esclusione del contributo addizionale del 1,4% sopra elencati.

Sono inoltre esclusi da questa maggiorazione i rinnovi dei contratti nel settore domestico e i contratti per l'assunzione di personale addetto all'insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di know-how e di supporto, di assistenza tecnica o coordinamento all'innovazione, stipulati da:

- a) università private, incluse le filiazioni di università straniere;
- b) istituti pubblici di ricerca;
- c) società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione;
- d) enti privati di ricerca.

In caso di trasformazione del rapporto di lavoro a termine in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro ha diritto alla restituzione del contributo addizionale del 1,4%.

Tale principio vale anche nel caso di riassunzione con contratto a tempo indeterminato di un lavoratore precedente impiegato a termine purché la riassunzione intervenga entro 6 mesi dalla cessazione del contratto a termine.

Ebbene, tale principio si applica anche alla maggiorazione dello 0,5%. Nel caso di più rinnovi il diritto alla restituzione vale solo per la contribuzione versata con riferimento all'ultimo rinnovo.

La circolare indica dettagliatamente le modalità di versamento di tale contribuzione.

Con il messaggio n. 3447 del 24 settembre 2019 l'INPS precisa che la maggiorazione dovuta con riferimento ai rinnovi intervenuti dal 14 luglio 2018 ad oggi deve essere versata entro il termine di pagamento della contribuzione relativa al mese di ottobre 2019, esponendo il dato individualmente nel relativo flusso uniemens.

ATTENZIONE AI CONTRATTI PIRATA E MISURAZIONE DELLA RAPPRESENTATIVITÀ

Il Ministero del lavoro ha ritenuto opportuno ritornare due volte, nel corso del 2019, sul tema relativo all'obbligo di applicare, ai lavoratori dipendenti, trattamenti economici e normativi almeno pari a quelli previsti dai contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (così detti contratti leader): circolari n. 7/2019 e n. 9/2019.

Si assiste, infatti, ad una sempre più frequente disapplicazione dei contratti leader a favore di contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali minoritarie (così detti contratti pirata) volti a riconoscere un trattamento economico e normativo inferiore a quanto previsto dai contratti leader.

Riteniamo utile segnalare i due interventi in quanto è bene sapere che, al di là del CCNL concretamente applicato, le norme previdenziali vigenti prevedono che:

- la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (art. 1 c. 1 D.L. 338/1989);
- i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 1 c. 1175 l. n. 296/2006).

Le due circolari ribadiscono, ancora una volta, che il trattamento economico e normativo da riconoscere ai lavoratori non può essere inferiore a quello complessivamente previsto dai contratti leader anche quando il datore di lavoro applica un contratto minoritario.

Pertanto, non sarà sufficiente paragonare la semplice retribuzione mensile corrisposta ma si dovrà verificare anche la congruità del trattamento previsto quanto a: ferie, preavviso, trattamento di malattia, lavoro straordinario, ecc., per stabilire se il trattamento economico e normativo complessivamente riconosciuto al dipendente sia almeno pari a quello previsto dal contratto leader del settore.

Il Ministero precisa anche che l'equivalenza sul piano retributivo non può avvenire tramite la corresponsione di elementi non qualificabili come retribuzione imponibile (per. es.: benefit, welfare, indennità di trasferta, ecc.).

Criteri di rappresentatività

In tutto questo contesto particolare rilievo assume l'individuazione delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

A tale proposito segnaliamo la convenzione sottoscritta tra INPS, Ispettorato Nazionale del Lavoro, Confindustria, CGIL, CISL, UIL, in data 19 settembre 2019, volta a dare attuazione al testo unico sulla rappresentanza sindacale individuando le modalità di misurazione della stessa.

Il risultato sarà frutto di una ponderazione tra:

- il numero di lavoratori iscritti a ciascuna organizzazione sindacale misurato tramite il flusso di dati inviati mensilmente all'INPS dai datori di lavoro;
- i risultati delle elezioni delle RSU di ogni azienda, trasmessi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro da parte delle commissioni elettorali.

La ponderazione di questi due dati dovrà individuare, per ogni contratto collettivo, le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e, quindi, il contratto leader nel settore.

SULL'AMMISSIBILITÀ DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO CON TITOLARI DI CARICHE SOCIALI

Con il messaggio n. 3359 del 17 settembre 2019 l'INPS torna sul tema relativo alla legittimità del rapporto di lavoro subordinato con soggetti titolari di cariche all'interno della medesima società.

Il tema, ampiamente esaminato dalla circolare INPS n. 179 del 1989, alla quale si rimanda per una trattazione completa, è stato parzialmente rivisto anche in adeguamento degli orientamenti giurisprudenziali susseguitisi nel tempo.

L'indagine fondamentale da svolgere ogniqualvolta si intenda costituire un rapporto di lavoro dipendente con un socio o con un amministratore di una società riguarda la verifica della sussistenza di un reale rapporto di subordinazione e l'attribuzione al dipendente di mansioni estranee a quelle svolte in forza del ruolo organico all'interno della società.

A tale proposito, *secondo la Suprema Corte (cfr. le sentenze n. 18476/2014 e n. 24972/2013) "l'essere organo di una persona giuridica di per sé non osta alla possibilità di configurare tra la persona giuridica stessa ed il suddetto organo un rapporto di lavoro subordinato, **quando in tale rapporto sussistano le caratteristiche dell'assoggettamento, nonostante la carica sociale, al potere direttivo, di controllo e disciplinare dell'organo di amministrazione dell'ente**".*

Ribadisce la circolare che è sempre da escludere il rapporto di lavoro subordinato dell'amministratore unico della società o del socio unico o socio sovrano.

La casistica va analizzata di volta in volta confrontando il ruolo del soggetto in quanto componente di un organo societario con quello di lavoratore subordinato.

In ogni caso è assolutamente consigliato che la costituzione di un rapporto di lavoro dipendente sia, in questi casi, oggetto di delibera del Consiglio di amministrazione della società che definisca distintamente gli ambiti di azione delle due figure.

Con l'occasione sottolineiamo che bisogna valutare molto attentamente anche la costituzione del rapporto di lavoro dipendente con familiari del titolare della ditta individuale o con soggetti che si trovino in posizione di controllo all'interno della società.

- ! L'eventuale disconoscimento di un rapporto di lavoro subordinato comporta l'annullamento dell'intera carriera contributiva del soggetto con restituzione della sola contribuzione versata nei termini di prescrizione.

ASSENZE NON RETRIBUITE E IMPONIBILE CONTRIBUTIVO

Dal confronto tra Consulenti del lavoro e INPS, tramite il tavolo tecnico a livello nazionale emerge, tra le altre, una indicazione pratica particolarmente utile.

Si tratta del calcolo dell'imponibile sul quale calcolare la contribuzione in presenza di assenze non retribuite del lavoratore.

Anche se può sembrare superfluo, si ribadisce che:

- **se l'assenza o aspettativa non retribuita viene richiesta o disposta dal datore di lavoro, la contribuzione è sempre dovuta; in caso di accesso ispettivo si applicherebbe anche la diffida accertativa per la relativa retribuzione;**
- **quando la richiesta di aspettativa è presentata dal lavoratore la contribuzione non è dovuta se la richiesta è presentata per iscritto, motivata e documentata; a tale proposito rilevano le disposizioni previste dalla contrattazione collettiva in merito alle causali e alla durata relative; è inoltre opportuno che il lavoratore specifichi le motivazioni che giustificano la richiesta evitando di fare riferimento a generiche esigenze personali.**

COMUNICAZIONE LAVORO INTERMITTENTE

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la nota n. 8716 del 9 ottobre 2019 con la quale puntualizza le modalità di comunicazione dei periodi di chiamata dei lavoratori intermittenti. Ne riportiamo il contenuto.

Secondo le istruzioni del Ministero, è possibile inviare la comunicazione tramite e-mail.

A tal fine il datore di lavoro dovrà scaricare il modello dall'apposita area del portale Cliclavoro, riempire i campi e infine utilizzare il tasto "Genera xml e invia via email" per inviare i dati inseriti in formato .xml.

In alternativa, è altresì possibile "salvare il pdf compilato sul desktop e poi allegarlo alla mail, da inviare sempre e solo all'indirizzo intermittenti@pec.lavoro.gov.it". (cfr. pag. 3 del Manuale utenti - Guida all'invio Email intermittenti).

In ordine alle modalità di invio del modello, la funzionalità del sistema consente di utilizzare a scelta, tra:

- applicazione desktop per e-mail - il sistema genera in automatico una e-mail con destinatario ed oggetto precompilati avente in allegato il modello convertito in formato .xml;
- e-mail internet - utilizzando account e-mail (Gmail, Yahoo, Libero ecc.) si procederà al salvataggio del modello in formato .xml che dovrà essere allegato per l'invio al citato indirizzo PEC intermittenti@pec.lavoro.gov.it.

Il Manuale utenti, consultabile nell'apposita sezione Cliclavoro a pag. 7, specifica che è consentito, in quest'ultimo caso, "effettuare l'invio via mail del modulo utilizzando la funzionalità "Allega a e-mail" di Adobe Reader".

La nota del Ministero precisa che ogni singolo modello può contenere fino ad un massimo di 10 lavoratori anche per periodi di chiamata di lavoro diversi.

LA GIURISPRUDENZA

IMMEDIATEZZA DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19256 del 17 luglio 2019.

È noto che la contestazione disciplinare deve essere tempestiva rispetto ai fatti contestati.

La sentenza precisa che tale principio di immediatezza deve essere temperato tenendo conto della eventuale complessa organizzazione del datore di lavoro il quale deve essere messo nelle condizioni di accertare i fatti prima di avviare una procedura disciplinare.

Naturalmente l'intervallo di tempo deve essere congruo con tale esigenza.

APPALTO ILLECITO SE CON SOLE PRESTAZIONI DI MANODOPERA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 20414 del 29 luglio 2019

L'appalto di opere o servizi deve essere eseguito da soggetto dotato di organizzazione e mezzi propri che, con i propri dipendenti, esegue l'oggetto dell'appalto in autonomia.

L'esecuzione di un appalto che consista nella mera prestazione di manodopera è lecito esclusivamente nel caso in cui l'attività oggetto del contratto viene svolta con organizzazione autonoma dell'appaltatore e senza ingerenza da parte del personale dell'appaltante.

È comunque fondamentale che l'appaltatore abbia consistenza di impresa con sede, stabilimento produttivo, macchine, attrezzature e personale stabilmente adibito a ruoli tecnici e amministrativi.

PERMESSI PER ASSISTENZA A FAMILIARE DISABILE RICOVERATO

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 21416 del 14 agosto 2019

I permessi previsti dalla l. n. 104/92 possono essere riconosciuti anche quando il familiare disabile da assistere è ricoverato presso strutture residenziali di tipo sociale come case famiglia o comunità alloggio o case di riposo.

Solo il ricovero in strutture ospedaliere garantisce, infatti, l'assistenza integrale sul piano sanitario e terapeutico che comporta il venir meno della necessità di un'assistenza integrativa e, quindi, il diritto ai permessi.

UTILIZZO IMPROPRIO DEI PERMESSI EX L. 104/1992

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 21529 del 20 agosto 2019

Il caso affrontato dalla Suprema Corte riguarda un lavoratore che fruiva dei permessi per assistere la moglie disabile in orari non coincidenti con quelli relativi alla mancata prestazione.

Ebbene, la Corte sostiene che, una volta accertati i requisiti sostanziale e il nesso dei permessi con la finalità assistenziale, non rileva che gli stessi siano esattamente coincidenti con l'orario di lavoro.

CONTROLLI SANITARI ANCHE IN CASO DI CAMBIO MANSIONE**Sentenza Corte di Cassazione sez. IV Penale n. 1465 del 14 gennaio 2019**

Questa sentenza riguarda il caso di un lavoratore dell'edilizia il cui decesso, durante l'orario di lavoro, è stato accertato essere dipeso dallo sforzo fisico eccessivo.

Tra le considerazioni svolte dalla suprema corte merita particolare attenzione il richiamo all'art. 41 del D.lgs. 81/2008 il quale dispone l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di accertamenti sanitari preventivi e periodici.

Tali accertamenti devono essere effettuati anche in caso di cambio di mansione per verificare l'idoneità alla nuova mansione.

Riteniamo utile riportare l'elenco dei casi nei quali è prevista la visita medica obbligatoria estratto dalla disposizione richiamata.

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente;

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

AMMISSIBILITÀ DEL RUOLO DI AMMINISTRATORE DI SOCIETÀ E DIPENDENTE DELLA STESSA**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 22689 del 25 settembre 2018**

La sentenza si pronuncia in merito ad una situazione che si verifica in modo non così infrequente.

Si tratta del cumulo del ruolo di amministratore di una società, talvolta anche delegato, e della contemporanea esistenza di un rapporto di lavoro subordinato.

La questione è particolarmente delicata perché l'eventuale disconoscimento del rapporto di subordinazione, magari operato dagli organi ispettivi al termine della carriera lavorativa, priva il soggetto interessato della propria posizione contributiva e, quindi, del relativo trattamento pensionistico.

La sentenza ribadisce quanto già affermato dall'INPS e confermato dalla giurisprudenza cioè, il cumulo di tali ruoli è possibile quando:

- le mansioni attribuite e svolte in qualità di dipendente sono diverse da quelle proprie della carica di amministratore;
- il soggetto, nella sua qualità di lavoratore subordinato, è concretamente soggetto al potere direttivo e disciplinare del consiglio di amministrazione della società.

Particolare attenzione deve pertanto essere posta nel momento in cui si verifica il cumulo di tali ruoli. A tale proposito è consigliabile che la costituzione del rapporto di lavoro sia deliberata dal c.d.a. con atto nel quale vengono specificate le mansioni, distinte da quelle attribuite in qualità di amministratore, e l'assoggettamento al potere direttivo e di controllo all'organo amministrativo.

RECESSO DALL'ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 24864 del 17 settembre 2019

Nel contratto integrativo aziendale stipulato a tempo indeterminato, il datore di lavoro può recedere unilateralmente in quanto allo stesso si applicano i principi generali del negozio privato previsto dal codice civile.

In caso di disdetta di tale contratto i diritti dei lavoratori derivanti dallo stesso si considerano non revocabili qualora siano entrati nel patrimonio del lavoratore in quanto già percepiti o dovuti in forza di una prestazione già resa o di una fase del rapporto esaurita.

Quanto sopra non vale quando rilevino solo mere aspettative in base alla disciplina disdettata dal datore di lavoro.

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 21616 del 22 agosto 2019

Il licenziamento per giusta causa può essere intimato anche per fatti non espressamente disciplinati dal contratto collettivo.

Il giudice infatti può valutare la gravità del comportamento del lavoratore contrario alle norme dell'etica o del vivere civile tale da compromettere irrimediabilmente il rapporto fiduciario posto a fondamento del rapporto di lavoro anche al di fuori delle previsioni contenute nel CCNL.

Allo stesso modo il giudice può valutare il comportamento del dipendente in modo tale da escludere la giusta causa anche quando è stigmatizzata dal CCNL.

SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2019

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 scadenario fiscale, 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
NOVEMBRE '19				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

Mercoledì 20 ENASARCO	N O V	Scade il termine per il versamento dei contributi calcolati sulle provvigioni maturate nel 3° trimestre 2019.
Sabato 30 ASSISTENZA FISCALE	N O V	Scade il termine per trattenere la seconda o unica rata di acconto ai lavoratori che hanno usufruito dell'assistenza fiscale.
F.A.S.I. DIRIGENTI	N O V	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2019.
Sabato 30 (scadenza posticipata a lunedì 2 dicembre) INPS UniEMens	N O V	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 precedente.
Sabato 30 (scadenza posticipata a lunedì 2 dicembre) DATORI DI LAVORO		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.
I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti (scadenza posticipata a lunedì 2 dicembre)	N O V	Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.

SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2019

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
DICEMBRE '19						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

Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	D I C Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre 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 novembre 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 novembre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	D I C compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	D I C Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari al 17% sulla rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente. L'acconto è dovuto nella misura del 90% della medesima imposta determinata per l'anno precedente salvo ricalcolo di quanto effettivamente dovuto in base al TFR residuo in ditta.
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	D I C I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	D I C Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2019.

Martedì 31 INPS UniEMens	D I C	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 novembre.
Martedì 31 DATORI DI LAVORO	D I C	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2020

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
GENNAIO 2020		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

Venerdì 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2019.
Venerdì 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2019 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
Domenica 12 Termine posticipato a lunedì 13) RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N	<u>Entro questa data bisogna corrispondere ai dipendenti e ai percipienti redditi assimilati al lavoro dipendente (co.co.co.) le retribuzioni e i compensi che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale dell'anno 2019.</u>
Giovedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO - LAVORO DIPENDENTE	G E N	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2019 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 dicembre.
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	G E N	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2019.