



**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. 6 del 28/11/2017***

**SOMMARIO**

[CIGS E REQUISITO OCCUPAZIONALE](#)

[NUOVO LAVORO OCCASIONALE E  
LIBRETTO DI FAMIGLIA](#)

[PREVIDENZA COMPLEMENTARE](#)

[CIGS PER CRISI E RIORGANIZZAZIONE](#)

[AZIENDE EDILI - SGRAVIO  
CONTRIBUTIVO DEL 11,50%](#)

[INFORTUNI - NUOVO OBBLIGO  
COMUNICATIVO](#)

[ESENZIONE DEL PIANO WELFARE  
AZIENDALE](#)

[CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E SGRAVI  
CONTRIBUTIVI](#)

[SORVEGLIANZA SANITARIA DEI  
LAVORATORI - SISTEMA  
SANZIONATORIO](#)

[SGRAVIO CONTRIBUTIVO  
RICONOSCIUTO ALLE AZIENDE CHE  
PROMUOVONO LA CONCILIAZIONE VITA  
LAVORO](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [NOVEMBRE  
2017, DICEMBRE 2017](#) E PRIMI GIORNI  
DI [GENNAIO 2018](#)

## CIGS E REQUISITO OCCUPAZIONALE

Il Ministero del lavoro ha emanato la circolare n. 14/2017 con la quale offre una importante precisazione in merito ai requisiti necessari per accedere alla cassa integrazione guadagni straordinaria in base all'art. 21 del D.lgs 148/2015 e quindi per:

- a) riorganizzazione aziendale;
- b) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa;
- c) contratto di solidarietà.

Tra i vari requisiti richiesti, infatti, la norma prevede che l'accesso alla cassa integrazione guadagni in generale (ordinaria e straordinaria) sia riservato ai lavoratori che, alla data di presentazione della domanda, hanno maturato un'anzianità di 90 giorni di effettivo lavoro presso l'unità operativa interessata.

La norma mira ad evitare che il datore di lavoro, in modo del tutto strumentale al massimo utilizzo della cig, sposti le maestranze da una unità produttiva ad un'altra.

Le varie interpretazioni fornite portano a concludere che i 90 giorni si computano comprendendo i giorni di calendario di permanenza nell'unità produttiva ivi compresi i periodi di assenza per ferie, festività, infortuni, maternità.

**Ora la circolare in esame dispone che, ai soli fini dell'accesso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, per le causali sopra richiamate, il requisito dei 90 giorni di lavoro effettivo si computi considerando anche periodi di occupazione in diverse unità produttive purché tutte interessate dall'evento cigs.**

**Questo per dare al datore di lavoro la possibilità di spostare le proprie maestranze al fine di fronteggiare i momenti di crisi e garantire la continuazione dell'attività con la salvaguardia almeno parziale dell'occupazione.**

## NUOVO LAVORO OCCASIONALE E LIBRETTO DI FAMIGLIA

Abbiamo già sintetizzato nelle precedenti circolari la normativa che ha sostituito i vecchi voucher introducendo:

- il libretto di famiglia "LF" utilizzabile dalle persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali; si tratta quindi sostanzialmente di datori di lavoro domestico;
- il contratto di prestazione occasionale "Cpo" per gli altri utilizzatori, quindi **imprese e professionisti**.

Il ricorso a tali prestazioni richiede la registrazione del soggetto utilizzatore, ma anche dei lavoratori, nella piattaforma INPS, oltre al versamento del corrispettivo del costo dei voucher che si intendono utilizzare e alle comunicazioni necessarie alla notifica delle prestazioni.

Il messaggio INPS n. 377 del 31 luglio 2017 prevede quanto segue.

Gli adempimenti di registrazione, da parte degli utilizzatori e dei prestatori nonché di comunicazione dei dati relativi alla prestazione lavorativa possono essere svolti alternativamente:

- direttamente dall'utilizzatore/prestatore, attraverso l'accesso alla piattaforma telematica dell'INPS con l'utilizzo delle proprie credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi);

- avvalendosi dei servizi di contact center INPS, che gestiranno, per conto dell'utente (utilizzatore/prestatore), lo svolgimento delle attività di registrazione e/o degli adempimenti di comunicazione della prestazione lavorativa. Anche in tal caso, è preliminarmente necessario che l'utente risulti in possesso delle credenziali personali (PIN INPS, credenziali SPID - Sistema Pubblico di Identità Digitale, CNS - Carta Nazionale dei Servizi).

Le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere altresì svolte:

**a) dagli intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12 (Consulenti del lavoro, ecc.);**

b) dagli enti di patronato di cui alla legge 30 marzo 2001, n. 152, e s.m.i, esclusivamente per i servizi erogati al prestatore e agli utilizzatori del Libretto Famiglia.

Gli intermediari dovranno essere registrati presso INPS e dovranno acquisire specifica delega da gestire nel portale INPS tramite l'applicazione denominata "Deleghe Indirette per artigiani, commercianti, committenti, associanti, professionisti, agricoltori autonomi e prestazioni occasionali"

Il pagamento del corrispettivo dei voucher deve essere effettuato in via preventiva:

a) direttamente dagli utilizzatori tramite il portale INPS - sezione prestazioni occasionali dal quale i committenti potranno alimentare il portafoglio virtuale;

**b) tramite versamento con F24 - Elementi identificativi Elide (vedi successivamente).**

In relazione al sistema di pagamento tramite modello F24 riportiamo le indicazioni presenti nel messaggio INPS.

L'utilizzatore dovrà apporre nella sezione "CONTRIBUENTE" il proprio Codice Fiscale ed i relativi dati identificativi. Nella sezione "ERARIO ED ALTRO" i relativi campi dovranno essere valorizzati come segue:

- nel campo "tipo", dovrà essere valorizzata la lettera "I";
- nel campo "elementi identificativi", non dovrà essere inserito alcun valore;
- nel campo "codice", dovrà essere valorizzata la causale contributo:
- nel campo "anno di riferimento", occorre indicare l'anno cui si riferisce il versamento nel formato "AAAA";
- per il Libretto Famiglia, i versamenti vanno effettuati utilizzando la causale "LIFA";
- per il Contratto di prestazione occasionale, i versamenti vanno effettuati utilizzando la causale "CLOC";
- nel campo "importi a debito versati", si deve indicare l'importo versato da utilizzare, attraverso la piattaforma telematica INPS, per il pagamento di prestazioni occasionali.

Si rammenta che il modello F24 ELIDE potrà contenere solo importi a debito e non consente compensazioni.

**N.B.: la prestazione potrà essere effettuata solo dopo che il versamento del corrispettivo risulterà accreditato nel portale INPS.**



Per esempio: a fronte di una prestazione dalle 8:00 alle 9:00, dalle 14:00 alle 15:00 e dalle 20:00 alle 21:00 pari a complessive 3 ore nella giornata, nella piattaforma INPS si dovrà indicare ora di inizio 8:00 e ora di fine 21:00 con 10 ore di pausa. In questo caso si dovranno comunque pagare 4 ore di corrispettivo (importo minimo giornaliero anche se la prestazione effettiva è di durata inferiore).

È stato anche chiesto come comunicare la prestazione che viene resa a cavallo di due giornate per esempio: dalle ore 22:00 di un giorno fino alle 02:00 del giorno successivo.

Ebbene l'INPS ha precisato che dovranno essere effettuate due comunicazioni, una per ogni giorno e per tale prestazione si dovranno pagare complessivamente 8 ore (minimo di 4 ore per il primo giorno e minimo di 4 ore per il secondo giorno).

## **PREVIDENZA COMPLEMENTARE**

In seguito ad alcune variazioni introdotte dalla l. n. 124 dell'agosto 2017, la Covip ha emanato la circolare n. 5027 del 26 ottobre 2017.

Riepiloghiamo brevemente le variazioni introdotte nel sistema di previdenza complementare.

### **Versamento del TFR al fondo pensione**

I contratti e gli accordi collettivi, **anche aziendali (stipulati con le O.O.S.S.)**, possono prevedere che il dipendente versi al fondo di previdenza prescelto una quota minima di TFR indipendentemente dalla data di prima iscrizione al sistema di previdenza obbligatoria.

Pertanto, qualora la fonte contrattuale che lo regola disponga la possibilità di versare una quota minima di TFR, anche coloro che avevano optato per il versamento integrale di TFR potranno modificare la loro scelta riducendo la percentuale.

Si ricorderà infatti che il D.lgs. 252/2005 prevedeva che gli iscritti per la prima volta alla previdenza obbligatoria dal 29 aprile 2003 dovevano versare, qualora optassero per l'adesione ad un fondo di previdenza complementare, il 100% del TFR maturando. Ora anche questi potranno, a fronte di specifica previsione contrattuale, modificare tale scelta.

In attesa della modifica del modello TFR2, che i lavoratori devono compilare al momento dell'assunzione, sarà possibile annotare comunque la percentuale di TFR che si desidera versare al fondo.

### **Anticipo del trattamento pensionistico**

In caso di cessazione dell'attività lavorativa che comporti l'inoccupazione per più di 24 mesi è possibile ottenere il trattamento pensionistico complementare con un anticipo fino a 5 anni prima del trattamento pensionistico obbligatorio. Gli statuti e i regolamenti possono innalzare l'anticipo fino a 10 anni.

La novità riguarda il periodo di inoccupazione che dà titolo all'anticipo che, prima della modifica, non poteva essere inferiore a 48 mesi.

Per ottenere l'anticipo l'interessato dovrà produrre domanda al fondo dimostrando di avere una partecipazione ai fondi di previdenza complementare almeno pari a 5 anni; dovrà inoltre dimostrare lo stato di disoccupazione di almeno 24 mesi e non dovrà distare più di 5 anni dalla maturazione della pensione nel regime obbligatorio.

## **CIGS PER CRISI E RIORGANIZZAZIONE**

Dal 24 settembre 2017 le ore di sospensione dal lavoro per cassa integrazione guadagni straordinaria **per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale**, non potranno superare l'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo di cui al programma autorizzato.

Ai fini di questo calcolo rileverà il numero di lavoratori mediamente occupati nel semestre precedente indicati nella domanda di concessione dell'integrazione salariale. Tali lavoratori dovranno essere indicati distintamente per orario contrattuale.

Nella domanda di concessione l'azienda dovrà dichiarare il rispetto di tale limite.

L'elenco nominativo dei lavoratori interessati alla sospensione con ricorso alla cigs dovrà essere allegato alla domanda di concessione del trattamento e, successivamente, inviato all'INPS unitamente al decreto.

Tutto quanto sopra sintetizzato è contenuto nella circolare n. 16 del 28 agosto 2017 emanata dal Ministero del lavoro il quale precisa che tale limite trova applicazione con riferimento ai trattamenti straordinari di integrazione salariale la cui conclusione della consultazione sindacale, presentazione dell'istanza di accesso al trattamento e le conseguenti sospensioni siano avvenute a decorrere dal giorno 24 settembre 2017

### **AZIENDE EDILI – SGRAVIO CONTRIBUTIVO 11,50%**

Il D.M. 5 luglio 2017 conferma anche per l'anno 2017 lo sgravio alle imprese edili nella misura dell'11,50%. L'INPS, nel merito, ha emanato la circolare n. 128 del 1 settembre 2017.

La circolare ricorda che possono beneficiare di tale sgravio i datori di lavoro classificati nel settore industria con i codici statistici contributivi da 11301 a 11305 e nel settore dell'artigianato con i codici statistici contributivi da 41301 a 41305, nonché caratterizzati dai codici Ateco 2007 da 412000 a 439909.

Si ricorda, inoltre, che non costituiscono attività edili in senso stretto - pertanto sono escluse dalla riduzione contributiva in oggetto - le opere di installazione di impianti elettrici, idraulici ed altri lavori simili, contraddistinte dai codici Ateco 2007 da 432101 a 432909 e dai codici statistici contributivi 11306, 11307, 11308, 41306, 41307, 41308, sempre accompagnati dai codici di autorizzazione 3N e 3P.

Per la fruizione dello sgravio, che opera per i periodi di paga dal gennaio a dicembre 2017, si dovrà presentare istanza esclusivamente per via telematica all'INPS utilizzando il modulo "Red-Edil" disponibile all'interno del cassetto previdenziale.

L'accesso allo sgravio è subordinato al possesso del Durc regolare e al rispetto di tutte le ordinarie condizioni dettate per l'accesso ai benefici contributivi.

Le ulteriori informazioni tecniche per il materiale recupero dello sgravio possono essere rinvenute nella circolare citata.

Per quanto riguarda i premi INAIL si ricorda che il beneficio potrà essere applicato in sede di autoliquidazione.

### **INFORTUNI - NUOVO OBBLIGO COMUNICATIVO**

Ricordiamo che a partire dallo scorso 12 ottobre (come già comunicato con nostra circolare flash n° 15/2017) è diventata operativa la disposizione, contenuta nel D.M. 25 maggio 2016 n. 183, che dispone l'obbligo di comunicare all'INAIL tutti gli infortuni che comportino l'assenza dal lavoro di almeno 1 giorno escluso quello dell'evento.

La comunicazione alimenterà, ai fini statistici, il SINP (Sistema Informativo Nazionale per la prevenzione nei luoghi di lavoro) per monitorare l'andamento complessivo degli infortuni sul lavoro.

A tale proposito l'INAIL ha emanato la circolare n. 42 del 12 ottobre 2017 con la quale precisa che questi infortuni brevi devono essere comunicati all'istituto utilizzando il nuovo servizio telematico "comunicazione di infortunio" disponibile sul portale dell'istituto.

la comunicazione va inviata entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico da parte del datore di lavoro.

La citata circolare precisa che rimane invariato l'obbligo di denuncia degli infortuni con prognosi superiore a 3 giorni ulteriori rispetto a quello dell'infortunio.

Inoltre, nel caso in cui un infortunio comunicato all'INAIL con prognosi non superiore a tre giorni, subisca una proroga e superi la soglia dei tre giorni, il datore di lavoro, o suo intermediario, dovrà procedere alla denuncia.

A tal fine sarà possibile accedere all'area comunicazioni di infortunio per ripescare la comunicazione a suo tempo inviata e convertirla in denuncia di infortunio integrando i dati mancanti.

Precisiamo infine che il mancato o tardato invio della comunicazione, relativa agli infortuni con prognosi fino a tre giorni, comporta la sanzione amministrativa da euro 548,00 a 1.972,80; il mancato o tardato invio della denuncia, per infortuni superiori a tre giorni, comporta la sanzione amministrativa da euro 1.096,00 a euro 4.932,00.

### **ESENZIONE DEL PIANO WELFARE AZIENDALE**

L'Agenzia delle entrate ha risposto all'interpello del 28 luglio 2017 sulla tassabilità di un piano welfare aziendale legato al raggiungimento di determinati obiettivi individuali.

Nel caso prospettato l'azienda mette a disposizione un determinato importo, a titolo di incentivo, a favore di ciascun dipendente. L'erogazione integrale di tale somma è subordinata al raggiungimento del 100 per cento dell'obiettivo assegnato mentre l'importo verrebbe ridotto in caso di raggiungimento parziale.

Il corrispettivo dell'importo assegnato a ciascun lavoratore non viene mai corrisposto in denaro ma viene riconosciuto mediante fruizione di un paniere di servizi che il lavoratore può scegliere da una piattaforma digitale.

L'eventuale mancato integrale utilizzo del premio non comporta comunque alcuna erogazione in denaro a favore del dipendente.

L'Agenzia delle entrate, esaminata la normativa di riferimento ed in particolare l'art. 51 del TUIR, giunge alla conclusione che i servizi messi a disposizione dei lavoratori con il sistema sopra descritto configurano le ipotesi di esclusione dal reddito imponibile individuate dai commi 2 e 3 dell'art. 51 del TUIR e, pertanto, sono esenti da imposizione.

### **CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E SGRAVI CONTRIBUTIVI**

Il D.M. n. 2 del 27 settembre 2017, regola la riduzione contributiva spettante alle aziende, soggette alla disciplina della cassa integrazione guadagni straordinaria che stipulano o hanno in corso contratti di solidarietà.

In particolare spetta una riduzione del 35% dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dei datori di lavoro per i lavoratori interessati alla riduzione dell'orario in misura superiore al 20%.

La riduzione è riconosciuta su istanza dell'impresa per un periodo massimo di 24 mesi nel quinquennio mobile.

L'istanza, prodotta in bollo, deve essere firmata digitalmente e inviata esclusivamente via pec alla Direzione generale degli ammortizzatori sociali e incentivi all'occupazione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La modulistica e le modalità operative sono indicate nell'apposita sezione del sito internet lavoro.gov.it.

La domanda deve contenere l'indicazione della riduzione contributiva richiesta e il codice pratica relativo alla domanda di integrazione salariale per contratto di solidarietà presentata attraverso la procedura cigs on line.

Inoltre bisogna allegare l'elenco nominativo dei lavoratori contenente per ciascun lavoratore la percentuali di riduzione oraria applicata superiore al 20%.

### **Termini di presentazione**

Nel periodo dal 30 novembre 2017 al 10 dicembre 2017 potranno presentare domanda le imprese che al 30 novembre hanno stipulato un contratto di solidarietà nonché le imprese che hanno avuto un contratto di solidarietà in corso nel 2016.

A partire dall'anno 2018, l'istanza è presentata dal 30 novembre di ogni anno e fino al 10 dicembre dalle imprese che al 30 novembre abbiano stipulato un contratto di solidarietà, nonché dalle imprese che abbiano avuto un contratto di solidarietà in corso nel secondo semestre dell'anno precedente.

Le istanze sono istruite in ordine cronologico di presentazione e vengono evase fino a concorrenza dei fondi stanziati per l'anno di presentazione.

## **SORVEGLIANZA SANITARIA DEI LAVORATORI - SISTEMA SANZIONATORIO**

L'Ispettorato nazionale del lavoro ha emanato la circolare n. 3 del 12 ottobre 2017 con la quale precisa alcuni aspetti sanzionatori relativi agli obblighi di sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori.

L'emissione della circolare si è resa necessaria in quanto è stata rilevata, a livello nazionale, l'applicazione di sanzioni diverse per la stessa violazione.

Invitiamo a prendere visione dello specchietto sotto riportato in quanto le fattispecie previste possono essere ricorrenti.

Nello specifico l'Ispettorato fa riferimento ai seguenti casi.

Tipologia di violazione	Sanzione
Art. 18 c. 1 lett. c) D.lgs. 81/2008 - questa norma prevede l'obbligo, per il datore di lavoro, di sottoporre il lavoratore a <u>visita medica</u> prima di adibirlo a mansioni particolari per verificare l'idoneità con riferimento al suo stato fisico rapportato ai rischi legati alla nuova mansione.	La violazione di questa disposizione è punita con l'arresto da due a quattro mesi o l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.
art. 18 c. 1 lett. g) del D.lgs. 81/2015 - questa disposizione prevede l'obbligo di sottoporre il lavoratore a <u>sorveglianza sanitaria periodica</u> (quando prevista in base al rischio cui è sottoposto) e richiedere al medico	La violazione di questa disposizione è punita con l'ammenda da euro 2.000 a euro 4.000.



competente l'osservanza degli obblighi posti a suo carico.	
art. 18 c. 1 lett. bb) del D.lgs. 81/2015 - questa disposizione vieta di adibire il lavoratore ad una determinata mansione in assenza di <u>giudizio medico di idoneità</u> - si tratta del caso in cui il lavoratore è stato sottoposto a visita medica e sono stati effettuati gli eventuali esami e, in attesa del giudizio di idoneità, viene ugualmente impiegato alla mansione	In questo caso è prevista l'applicazione di una sanzione amministrativa da euro 1.000 a euro 4.500

**SGRAVIO CONTRIBUTIVO RICONOSCIUTO ALLE  
AZIENDE CHE PROMUOVONO LA CONCILIAZIONE  
VITA LAVORO**

Il Ministero del lavoro ha emanato il D.M. 12 settembre 2017 con il quale dà attuazione alla previsione contenuta nell'art. 25 del D.lgs. 80/2015.

Da parte sua l'INPS ha dettato le istruzioni per la presentazione delle istanze con la circolare n. 163 del 3 novembre 2017.

Si tratta di una norma che finanzia lo sgravio contributivo da riconoscere alle aziende **che stipulano contratti collettivi aziendali, con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, introducendo disposizioni che promuovano la conciliazione tra lavoro e vita privata dal 1 gennaio 2017 al 1 agosto 2018.**

Lo sgravio viene riconosciuto per gli anni 2017 e 2018 fermo restando che un datore di lavoro può beneficiarne una sola volta nell'ambito del biennio.

Tali contratti devono essere depositati telematicamente presso l'Ispettorato Territoriale del lavoro secondo quanto previsto dall'art. 14 del D.lgs. 151/2015. In pratica il deposito deve avvenire mediante le procedure telematiche messe a disposizione dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sul proprio sito internet.

Destinatari del beneficio sono i datori di lavoro privati.

Il decreto precisa quali sono le aree di intervento che devono essere previste del contratto collettivo aziendale al fine di poter accedere al beneficio:

*A) Area di intervento genitorialità*

*Estensione temporale del congedo di paternità, con previsione della relativa indennità; Estensione del congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità;*

*Previsione di nidi d'infanzia / Asili nido / Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali;*

*Percorsi formativi (e-learning / coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità;*

*Buoni per l'acquisto di servizi di baby sitting.*

*B) Area di intervento flessibilità organizzativa*

*Lavoro agile;*

*Flessibilità oraria in entrata e uscita;*

*Part-time;*

*Banca ore;*

*Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti.*

*C) Welfare aziendale*

*Convenzioni per l'erogazione di servizi time saving;*

*Convenzioni con strutture per servizi di cura;*

*Buoni per l'acquisto di servizi di cura.*

**Gli interventi previsti dal contratto aziendale devono essere ulteriori rispetto a quanto già previsto da disposizioni di legge o dal contratto collettivo nazionale di riferimento.**

I contratti collettivi aziendali devono prevedere almeno due interventi di cui almeno uno rientrante o tra quelli relativi al sostegno della genitorialità individuati nella lettera A) o tra quelli relativi alla flessibilità organizzativa indicati alla lettera B).

Il contratto collettivo deve riguardare almeno il 70% dei lavoratori occupati nell'anno civile precedente la domanda di ammissione al beneficio.

Il beneficio consiste in uno sgravio contributivo che non può mai eccedere il 5 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali dichiarata dal datore di lavoro nel corso dell'anno civile precedente la domanda.

L'ammontare del beneficio viene calcolato come segue: *Al fine di modulare la misura del beneficio in relazione alla dimensione aziendale, il venti per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno è attribuito in misura eguale sulla base del numero complessivo dei datori di lavoro ammessi allo sgravio contributivo. Il restante ottanta per cento dell'ammontare delle risorse finanziarie disponibili in relazione a ciascun anno è attribuito sulla base del numero medio dei dipendenti occupati nel corso dell'anno civile precedente la domanda di cui all'articolo 6 dai medesimi datori di lavoro.*

**Una volta sottoscritto e depositato il contratto collettivo aziendale l'azienda, o il suo consulente del lavoro, dovrà presentare istanza all'INPS (anche per i lavoratori iscritti ad altra cassa previdenziale) per via telematica.**

In ogni caso la domanda dovrà contenere:

*a) i dati identificativi dell'azienda;*

*b) la data di sottoscrizione del contratto aziendale;*

*c) la data di avvenuto deposito del contratto aziendale di cui alla lettera b), effettuata con le modalità telematiche al competente ufficio dell'Ispettorato territoriale del lavoro;*

*d) la dichiarazione di conformità del contratto aziendale alle disposizioni del presente decreto;*

*e) ogni altra indicazione che potrà essere richiesta dall'Inps.*

**3. L'ammissione al beneficio contributivo avviene a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la trasmissione delle istanze.**

**4. Le domande sono presentate all'Inps entro i seguenti termini:**

*a) 15 novembre 2017 per i contratti depositati entro il 31 ottobre 2017, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2017;*

b) 15 settembre 2018 per i contratti depositati entro il 31 agosto 2018, a valere sulle risorse stanziare per l'anno 2018.

Per espressa previsione, la fruizione dello sgravio è, inoltre, subordinata al possesso dei requisiti di regolarità contributiva attestata tramite il D.U.R.C., fermi restando gli altri obblighi di legge ed il 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.

La circolare INPS precisa che l'istanza va presentata avvalendosi del modulo di istanza on line "Conciliazione Vita-Lavoro" all'interno dell'applicazione DiResCo sul sito internet dell'Istituto.

Per le modalità di presentazione e di recupero del beneficio si rimanda alla circolare INPS citata.

## LA GIURISPRUDENZA

### **GLI INDICI DI SUBORDINAZIONE NEI CASI DI LAVORO INTELLETTUALE**

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 16681 del 6 luglio 2017.**

Quando la prestazione di lavoro riveste carattere intellettuale, il giudice deve ricorrere alla verifica degli indici di subordinazione diversi dalla mera sottoposizione del lavoratore al potere direttivo.

Nel caso analizzato dalla sentenza, riferito ad un docente, è stato quindi necessario ricorrere alla verifica di altri elementi quali: l'inserimento stabile nell'organizzazione, l'assenza di rischio economica a carico del lavoratore, il rispetto degli orari della struttura e la sostituzione di colleghi assenti, per inquadrare il lavoratore nell'alveo della subordinazione.

### **LA VALIDITÀ DEL PATTO DI PROVA**

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 16587 del 5 luglio 2017**

La validità del patto di prova richiede necessariamente la forma scritta.

Inoltre, nel contratto di lavoro che la prevede, deve essere chiaramente definita la mansione affidata al lavoratore.

Tale indicazione può avvenire anche tramite riferimento alle declaratorie del contratto collettivo applicato purché tale rinvio sia sufficiente per individuare chiaramente l'ambito operativo, la categoria, la qualifica, il livello e il profilo professionale del lavoratore.

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

#### **Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 16393 del 4 luglio 2017**

La sentenza in esame chiarisce che, nel computo dei periodi di malattia al fine della verifica del superamento del periodo di comportamento, non possono essere compresi i periodi di malattia collegati allo stato di invalidità del lavoratore, quando lo stesso sia stato adibito a mansioni incompatibili con la sua condizione di invalido.

Il lavoratore dovrà dimostrare che le assenze sono state causate dall'impiego in mansioni incompatibili con il suo stato di salute in violazione dell'obbligo, posto a carico del datore di lavoro, di tutelare la salute dei lavoratori.

**LICENZIAMENTO DEL DIRIGENTE****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 18177 del 24 luglio 2017**

Nell'ambito di un riassetto organizzativo aziendale dettato anche dall'esigenza di ridurre e razionalizzare i costi, è giustificato anche il licenziamento del dirigente.

Naturalmente il licenziamento non deve avere una finalità discriminatoria o non coerente con la finalità dichiarata della riorganizzazione.

**GRATUITÀ DELLA PRESTAZIONE DELL'AMMINISTRATORE****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 15382 del 21 giugno 2017**

La sentenza in esame stabilisce che l'amministratore, pur avendo diritto al compenso per la carica ricevuta, può rinunciare allo stesso.

Adirittura una clausola dello statuto della società può direttamente prevedere la gratuità di tale carica.

**QUANDO IL DIPENDENTE AMMALATO ESEGUE UN ALTRO LAVORO****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19089 del 1 agosto 2017**

La sentenza in esame afferma che il lavoratore ammalato che si dedica ad altra attività lavorativa è passibile di licenziamento per un duplice motivo.

Da un lato viola il dovere generale di correttezza e buona fede oltre che gli obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, dall'altro perché lo svolgimento di altra attività fa presumere l'assenza della malattia e, quindi, un intento fraudolento del lavoratore.

Occorre precisare che non sempre la giurisprudenza si è orientata in questo senso.

**LA SICUREZZA SUL LAVORO È SOVRANA****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 19709 del 8 agosto 2017**

Qualora sul mercato esistano sistemi di lavorazione più efficaci di quelli in uso, il datore di lavoro dovrà adeguare il proprio sistema produttivo al fine di garantire la massima protezione possibile ai lavoratori addetti.

Questo principio deve essere rispettato anche quando l'adozione delle nuove e più sicure macchine incida sulle caratteristiche del prodotto e sulle preferenze del mercato.

**LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 21062 del 11 settembre 2017**

Quando un CCNL prevede, per una determinata fattispecie di infrazione, una sanzione conservativa, in linea di principio il giudice non può avvallare la scelta del datore di lavoro di applicare la più grave sanzione espulsiva a meno che non si accerti che le parti stipulanti avessero inteso non escludere la sanzione del licenziamento per i casi di maggiore gravità.

**PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI - ATTENZIONE AL TERMINE DI IRROGAZIONE****Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 22295 del 25 settembre 2017**

È importante segnalare la sentenza in esame in quanto stabilisce, in linea con la giurisprudenza prevalente, che il termine assegnato dalla contrattazione collettiva entro il quale deve essere adottata la sanzione, va inteso nel senso che entro detto termine deve essere spedita la lettera che contiene l'irrogazione della sanzione.

Il termine disposto dalla contrattazione collettiva non deve essere inteso come termine entro il quale il lavoratore deve ricevere la comunicazione.

### SCADENZARIO LAVORO NOVEMBRE 2017

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 scadenzario 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
<b>NOVEMBRE '17</b>		<b>01</b>	02	03	04	<b>05</b>
06	07	08	09	10	11	<b>12</b>
13	14	15	<u>16</u>	17	18	<b>19</b>
<u>20</u>	21	22	23	24	25	<b>26</b>
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 30</b> <b>ASSISTENZA FISCALE</b>	N O V	Scade il termine per trattenere la seconda o unica rata di acconto ai lavoratori che hanno usufruito dell'assistenza fiscale.
<b>F.A.S.I. DIRIGENTI</b>	N O V	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2017.
<b>I.N.P.S. ARTIGIANI E COMMERCianti</b>	N O V	Scade il termine per versare la seconda rata dei contributi eccedenti il minimale.
<b>Giovedì 30</b> <b>INPS UniEMens</b>	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.
<b>Giovedì 30</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>		Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

**SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2017**

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

## 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 18</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE</b> <b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	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 2016 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
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI</b>	D I C	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
<b>- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)</b>	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.
<b>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</b>	D I C	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>	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 2017.

<b>Domenica 31 (posticipato al 2 gennaio 2018)</b> <b>INPS UniEMens</b>	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.
<b>Domenica 31</b> <b>DATORI DI LAVORO</b>	D I C	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

**SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2018**

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

## 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>Mercoledì 10</b> <b>DATORI DI LAVORO DOMESTICO</b>	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2017.
<b>Mercoledì 10</b> <b>DIRIGENTI DEL COMMERCIO</b>		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2017 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
<b>Venerdì 12</b> <b>RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI</b>	G E N	<b><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 2017.</u></b>
<b>Martedì 16</b> <b>VERSAMENTO UNIFICATO</b> <b>- LAVORO DIPENDENTE</b>	G E N	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2017 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.
<b>- LAVORO AUTONOMO E PROVVISORI</b>		compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1040).
<b>- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE</b>	G E N	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
<b>- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA</b>		Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2017.