

A tutti i clienti  
in indirizzo

Circolare n. 13/2017



## [CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Marzo 2017]

### MILLEPROROGHE 2017

(L. 19 del 27.02.2017 – G.U. 49 del 28.02.2017)



E' stata definitivamente approvata e pubblicata in Gazzetta Ufficiale la "Legge Milleproroghe" che proroga le seguenti misure:

- viene prorogata all' 01.01.2018 l' entrata in vigore dell' obbligo, introdotto dal D.Lgs. 151/2015, di assumere un lavoratore disabile da parte dei datori di lavoro che occupano da 15 a 35 dipendenti computabili ai sensi della normativa in tema di collocamento obbligatorio (L. 68/1999) senza dover aver prima provveduto ad effettuare una nuova assunzione;
- viene prorogata al 12.10.2017 l' obbligo di denuncia all' INAIL, esclusivamente a fini statistici, degli infortuni che comportano l' assenza dal lavoro di almeno un giorno (escluso quello dell' evento).
- viene prorogata all' 01.01.2018 l' entrata in vigore dell' obbligo, introdotto dal D.Lgs. 151/2015, di inviare il Libro Unico del Lavoro al Ministero del Lavoro in formato telematico;
- viene prorogata a fine giugno 2017 l' indennità di disoccupazione ai collaboratori (DIS-COLL).

Sul punto pare opportuno precisare che il decreto in esame fa decadere il messaggio n. 626 del 08.02.2017 nel quale l' INPS ricordava l' impossibilità di continuare ad erogare la DIS-COL stante la sua mancata proroga da parte del legislatore.

## LAVORI USURANTI

(D.LGS N. 67 del 21.04.2011 – Ministero del Lavoro, Circolari nn. 15 del 20.06.2011 e 22 del 10.08.2011 - INPS, Messaggio n. 16762 del 25.08.2011)

Anche quest' anno permane l' obbligo, da parte del datore di lavoro, di comunicare, all' Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio ed al competente Istituto Previdenziale:

a) **entro il 31 marzo 2017 l' impiego nel corso del 2016 di lavoratori addetti all'esecuzione di lavori usuranti:** lavoro notturno, lavoro a catena e conduzione di veicoli adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

La suddetta comunicazione deve essere predisposta esclusivamente per fini statistici e, con riferimento ai lavoratori notturni, deve indicare per ogni dipendente il numero delle giornate di lavoro notturno.

Per lavoratore notturno deve intendersi:

- **lavoratori a turni** che prestano la loro attività nel periodo notturno (periodo di almeno sette ore consecutive ricompresi nell'intervallo tra mezzanotte e le cinque del mattino) per almeno sei ore e per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64 giorni per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato dal 1° luglio 2009 (elevati a 78 giorni per chi ha maturato i requisiti per l'accesso anticipato alla pensione nel periodo compreso tra il 1° luglio 2008 e il 30 giugno 2009);

- **lavoratori non a turni** saranno considerati lavoratori notturni coloro che prestano la loro attività lavorativa per almeno tre ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.

I datori di lavoro dovranno utilizzare esclusivamente il modello "LAV-US" disponibile sul sito del Ministero del Lavoro ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)) ed il portale lavoro ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)).

b) **annualmente (per il 2017 entro il 31 marzo)** l'esecuzione nel corso dell' anno precedente di **lavoro notturno** compreso in turni periodici oppure svolto in modo continuativo nel caso in cui risultino occupati lavoratori notturni beneficiari delle agevolazioni pensionistiche in esame.

La suddetta comunicazione non è dovuta qualora sia stata effettuato l' analogo adempimento di cui al precedente punto a).

I datori di lavoro dovranno utilizzare esclusivamente il modello disponibile sul portale lavoro [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it).

c) **entro trenta giorni** dall'inizio lo svolgimento delle **lavorazioni a catena**.

Si ritiene opportuno ricordare che l'omissione delle comunicazioni previste ai punti b) e c) é punita con la sanzione amministrativa da €. 500 a €. 1.500 (l' omissione non deve intendersi applicata/moltiplicata in riferimento al numero dei lavoratori interessati ma in base al numero di comunicazioni omesse ovvero contenenti dati errati o non corrispondenti al vero).

## **VIDEOSORVEGLIANZA E LAVORO DOMESTICO**

**(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 23317 del 19.12.2016 – Garante per la protezione dei dati personali, Provvedimento 22.12.2016)**

**IMPIANTI DI VIDEOSORVEGLIANZA:** nell' ambito del lavoro domestico sarà possibile l' installazione di impianti di videosorveglianza senza le procedure previste dall' Art. 4 della L. 300/1970 (accordo sindacale o autorizzazione da parte dell' Ispettorato del Lavoro) purché vengano rispettate le norme in tema di privacy (consenso preventivo e obbligo informativo).

Quanto sopra, in considerazione della peculiarità dello stesso e della sua particolare regolamentazione che esclude l' applicazione delle tutele previste dallo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970) e che tiene conto delle speciali caratteristiche che contraddistinguono la prestazione lavorativa resa dal lavoratore, l' ambiente lavorativo e la particolare natura del soggetto datoriale.

## **INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI**

**(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 11010 del 27.05.2016, 12095 del 13.06.2016, 12205 del 14.06.2016 e 13871 del 07.07.2016)**



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- il giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative produttive è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall' art. 41 della Costituzione. Pertanto, spetta al giudice il controllo in ordine all' effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro;

- l'incompletezza della comunicazione di cui al comma 9 costituisce "violazione delle procedure" previste dall' art. 4 della L. 223/1991, dando luogo alla tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità.

Infatti, essa non ha a che fare con il "caso di violazione dei criteri di scelta", legittimante la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria, in quanto tale caso si ha non nell'ipotesi di incompletezza formale della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, bensì allorché i criteri di scelta siano, ad esempio, illegittimi, perché in violazione di legge, o illegittimamente applicati, perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive.

Solo nel caso di violazione dei criteri di scelta, alla reintegrazione dei lavoratori potrà seguire la scelta dell'impresa di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro di un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dovere esperire una nuova procedura, così come previsto dall' art. 17 della L. 223/1991;

- l'esatta determinazione del periodo feriale, presupponendo una valutazione comparativa di diverse esigenze, spetta unicamente al datore di lavoro, nell'esercizio del generale potere organizzativo e direttivo dell'impresa, dovendosi riconoscere al lavoratore la mera facoltà di indicare il periodo entro il quale intenda fruire del riposo annuale. Se quindi il godimento di ferie non autorizzate è idoneo a configurare assenza ingiustificata, tuttavia anche in relazione a tale ipotesi vige il principio consolidato secondo il quale "la valutazione della proporzionalità tra il comportamento illecito del lavoratore dipendente e la sanzione irrogata sul piano disciplinare costituisce un apprezzamento di fatto che deve essere condotto non in astratto ma con specifico riferimento a tutte le circostanze del caso concreto, inquadrando l'addebito nelle specifiche modalità del rapporto e tenendo conto non solo della natura del fatto contestato e del suo contenuto obiettivo ed intenzionale, ma anche di tutti gli altri elementi idonei a consentire l'adeguamento della disposizione normativa alla fattispecie concreta".

Tale principio vale anche quando si riscontri l'astratta corrispondenza del comportamento del lavoratore alla fattispecie tipizzata nel contratto collettivo, occorrendo sempre che la condotta sanzionata sia riconducibile alla nozione legale di giusta causa, tenendo conto della gravità del comportamento in concreto del lavoratore, anche sotto il profilo soggettivo della colpa o del dolo, con valutazione in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall' art. 1455 c.c.;

- proprio perché quella di giusta causa o giustificato motivo è una nozione legale, la previsione della contrattazione collettiva non vincola il giudice di merito. Egli, anzi, ha il dovere di controllare la rispondenza delle pattuizioni collettive disciplinari al disposto dell' art. 2106 c.c. e rilevare la nullità di quelle che prevedono come giusta causa o giustificato motivo di licenziamento condotte per loro natura assoggettabili solo ad eventuali sanzioni conservative.

Il giudice non può, invece, fare l'inverso, cioè estendere il catalogo delle giuste cause o dei giustificati motivi di licenziamento oltre quanto stabilito dall'autonomia delle parti.

Solo dopo che tale verifica consenta di escludere la nullità delle clausole del contratto collettivo in tema di comportamenti passibili di licenziamento e permetta comunque di ritenere che l'infrazione disciplinare sia astrattamente sussumibile sotto la specie della giusta causa o del giustificato motivo di recesso, il giudice deve apprezzare in concreto (e non in astratto) la gravità degli addebiti. A tal fine è pur sempre necessario che essi rivestano il carattere di grave negazione dell'elemento essenziale della fiducia e che la condotta del dipendente sia idonea a porre in dubbio la futura correttezza del suo adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del prestatore rispetto all'adempimento dei futuri obblighi lavorativi.

## AMMORTIZZATORI SOCIALI AGGIORNAMENTO DEI VALORI PER L'ANNO 2017

(INPS, circolare n. 36 del 21.02.2017)

L' INPS ha confermato per il 2017 gli importi massimi previsti per il 2016 dei trattamenti di integrazione salariale, della NASpl e delle altre prestazioni a sostegno del reddito:

Trattamenti di Integrazione Salariale	Importo Lordo	Importo Netto
Inferiore o uguale a €. 2.102,24	971,71	914,96
Inferiore o uguale a €. 2.102,24	1.167,91	1.099,70

Trattamenti di Integrazione Salariale	Importo Lordo	Importo Netto
Settore Edile (interperie stagionali)		

# STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi

Inferiore o uguale a €. 2.102,24	1.166,05	1.097,95
Inferiore o uguale a €. 2.102,24	1.401,49	1.319,64

NASpi	Importo Lordo
Retribuzione di riferimento per il calcolo dell' indennità	1.195,00
Massimale dell' indennità	1.300,00

## NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Ministero del Lavoro, Avviso Pubblico – Agenzia delle Entrate, Sito Internet - INPS, Circolari nn. 38 del 27.02.2017 e 39 del 27.02.2017 - INPS, Messaggi nn. 828 del 24.02.2017 e 843 del 702.2017)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Il Ministero del Lavoro ha pubblicato l' avviso pubblico relativo alla promozione ed al finanziamento di tirocini formativi di cittadini stranieri non appartenenti all' Unione Europea.
- L' Agenzia delle Entrate ha precisato sul proprio sito internet che le CU contenenti redditi non utilizzabili per il 730 precompilato possono essere trasmesse anche successivamente il 7 marzo purché nei termini di presentazione del Mod. 770.
- L' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito:
  - alla possibilità di richiedere permessi ex. L. 104/1992 da parte di conviventi e all' interno delle unioni civili;
  - al riconoscimento del premio di €. 800 per la nascita o l' adozione di minore;
  - alla proroga dei congedi obbligatori per le nascite e le adozioni/affidamenti nei confronti dei padri lavoratori.



# **STUDIO TOZZI & C. S.a.s.**

**Revisori dei conti - Contabilità Aziendale  
Consulenza del Lavoro - Denunce dei redditi**

## **COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.**

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.01.2017 al 14.02.2017. Il coefficiente è pari a 0,349327 %.

Nell'augurarvi un buon lavoro, restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento in merito alla presente circolare.

**Studio Tozzi & C. S.a.s.**

**Documento chiuso in redazione in data 13/03/2017**

**Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa**

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

La riproduzione, in tutto o in parte, nonché ogni altra forma di diffusione della presente circolare, è consentita purché accompagnata dall'indicazione della società produttrice.



Circolare MARZO 2017  
Pag. 7

Via del Mare, 2/D (2° Piano) - 00071 Pomezia (Roma) - Cod. Fisc. e P.Iva 05909441007

Tel. 069106436 - 069106276 – 0691604127 - Fax 0691623016

e-mail - [studiotozzi@tin.it](mailto:studiotozzi@tin.it) – sito: [www.studiotozzisas.it](http://www.studiotozzisas.it)