

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 43/2017



[CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Novembre 2017]

SMART WORKING

(INAIL, Circolare n. 48 del 02.11.2017)



L' INAIL, sentiti i competenti uffici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, è intervenuta fornendo sul tema dello Smart Working, introdotto dalla L. 81/2017, le dovute indicazioni in tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali.

In estrema sintesi, per Smart Working deve intendersi quella modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato (stabilita mediante accordo tra le parti allo scopo di incrementare la competitività aziendale e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro) che, senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro e con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici, alterna lo svolgimento dell'attività lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno nel rispetto dei limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

In relazione al rischio specifico della prestazione lavorativa, l'analisi della lavorazione eseguita in modalità di lavoro agile, ai fini dell' individuazione della classificazione da applicare, non differisce da quella normalmente compiuta in ambito aziendale.

Pertanto, deve necessariamente corrispondere un' identica classificazione ai fini tariffari sia per le attività svolte in azienda, sia per quelle svolte al di fuori di tale ambito.

Anche in tema di retribuzione imponibile vale il principio di parità di trattamento riconosciuto ai lavoratori "agili" operanti in parte all'interno di locali aziendali e in parte all' esterno rispetto ai colleghi che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda con la conseguenza che nulla cambia in tema di retribuzione imponibile su cui calcolare il premio assicurativo la quale, per gli addetti al lavoro agile, continua a essere individuata



Circolare NOVEMBRE 2017
Pag. 1

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 - sito: www.studiotozzisas.it

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

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

nella retribuzione effettiva (ammontare complessivo del reddito di lavoro dipendente nel rispetto dei minimali di legge).

Ai fini della copertura assicurativa, gli infortuni occorsi mentre il lavoratore presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto dal lavoratore sono tutelati se causati da un rischio connesso con la prestazione lavorativa, indipendentemente dal luogo di prestazione della stessa.

Dal punto di vista operativo i datori di lavoro non hanno alcun obbligo di denuncia ai fini assicurativi se il personale dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, sia adibito alle medesime mansioni in modalità agile che non determinano una variazione del rischio.

Laddove, viceversa, i suindicati datori di lavoro non abbiano in essere un rapporto assicurativo con l' INAIL il datore di lavoro deve produrre apposita denuncia di esercizio tramite i consueti servizi on line disponibili sul portale dell'Istituto.

Lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile forma oggetto di comunicazione ai sensi di quanto previsto dalla sopraccitata L. 81/2017.

A tal fine, a partire dal 15 novembre 2017 sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) sarà disponibile un apposito modello per consentire ai datori di lavoro pubblici e privati di comunicare l'avvenuta sottoscrizione dell'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile.

DENUNCIA INFORTUNI

(INAIL, Circolare 42 del 12.10.2017)



Facendo seguito alla circolare dello scorso mese di ottobre (che riproponiamo di seguito quasi integralmente) evidenziamo che l' INAIL è intervenuta fornendo le prime istruzioni operative relativamente:

- all' obbligo di denuncia, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico da parte del lavoratore interessato, dei dati relativi agli infortuni che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento;
- al servizio telematico implementato quale unico ed esclusivo strumento da utilizzare per l' assolvimento del nuovo obbligo di denuncia.



Circolare NOVEMBRE 2017
Pag. 2

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 - sito: www.studiotozzisas.it

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

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

Resta inteso che nulla è cambiato in tema di denuncia di infortunio per gli infortuni sul lavoro che prevedono un'assenza dal lavoro superiore ai tre giorni.

Sanzioni:

a) il mancato rispetto dei termini previsti per l'invio della comunicazione d'infortunio di un solo giorno a fini statistici e informativi determina l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da €. 548,00 a €. 1.972,80.

b) il mancato rispetto dei termini previsti per l'invio della comunicazione d'infortunio nel caso di infortuni superiori ai tre giorni comporta l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da €. 1.096,00 a €. 4.932,00.

Istruzioni operative: il lavoratore, in caso di infortunio, deve fornire al datore di lavoro i riferimenti del certificato medico, ovvero il numero identificativo, la data di rilascio e i giorni di prognosi indicati nel certificato stesso.

Nel caso in cui il lavoratore non disponga del numero identificativo del certificato sarà tenuto a fornire al datore di lavoro il certificato medico in forma cartacea.

RECUPERO BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 255 del 17.10.2017)



Facendo seguito alla precedente Circolare n. 3 del 18.07.2017, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in relazione al recupero dei benefici normativi e contributivi a seguito dell'assenza di DURC, ha precisato che la mancata ottemperanza all'invito a regolarizzare emesso dagli Istituti impedisce la fruizione dei benefici per l'intera compagine aziendale fino all'intervenuta attestazione di regolarità con DURC on line.

Resta inteso che l'invito a regolarizzare prescinde dalle modalità di accertamento delle omissioni contributive e, pertanto, può trovare applicazione anche nei confronti di irregolarità accertate in sede ispettiva.

Peraltro, viene altresì evidenziato che le violazioni riscontrate in sede ispettiva rappresentano un mancato rispetto degli "altri obblighi di legge" e comportano di conseguenza il recupero dei benefici fruiti limitatamente al lavoratore cui le stesse si riferiscono e per tutto il periodo in cui si siano protratte, indipendentemente da successive regolarizzazioni.

RIVALUTAZIONE DI MINIMALI E MASSIMALI INAIL

(Ministero del Lavoro, Decreto 19.07.2017 - INAIL, circolare n. 44 del 13.11.2017)



Circolare NOVEMBRE 2017
Pag. 3

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 - sito: www.studiotozzisas.it

L' INAIL, sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto Ministeriale del 19 luglio, ha confermato, con decorrenza dal primo luglio 2017, i minimali e i massimali di rendita pari rispettivamente a **€. 16.195,20** ed **€. 30.076,80** annui e a **€. 1.349,60** ed **€. 2.506,40** mensili.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2017, il premio annuale per alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti a esperienze tecnico-scientifiche o esercitazioni pratiche o di lavoro viene confermato a **€. 2,59** sia l'importo dovuto per la regolazione relativa all'anno scolastico 2016/2017 che l'importo dovuto per l' anticipo relativo all'anno scolastico 2017/2018.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 24684 del 02.12.2016, 25192 del 07.12.2016, 64 del 04.01.2017, 662 del 12.01.2017, 1912 del 25.01.2017 e 2004 del 26.01.2017)



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:

- al fine di valutare se il tempo occorrente per indossare e dismettere gli indumenti di lavoro e, più in generale, la divisa aziendale debba essere retribuito o meno, occorre far riferimento alla disciplina contrattuale specifica. In particolare, ove sia data facoltà al lavoratore di scegliere il tempo e il luogo ove indossare la divisa o gli indumenti, la relativa operazione fa parte degli atti di diligenza preparatoria allo svolgimento dell'attività lavorativa, e come tale il tempo necessario per il suo compimento non deve essere retribuito. Se, invece, le modalità esecutive di detta operazione sono imposte dal datore di lavoro, che ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, l'operazione stessa rientra nel lavoro effettivo e di conseguenza il tempo ad essa necessario deve essere retribuito;
- Quando il giustificato motivo oggettivo si identifica nella soppressione di un posto di lavoro in presenza di più posizioni fungibili, in quanto occupate da lavoratori con professionalità sostanzialmente omogenee, non essendo utilizzabile il criterio della impossibilità di repaceage, il datore di lavoro deve improntare l'individuazione del soggetto da licenziare ai principi di correttezza e buona fede.

In tale contesto, l' art. 5 della L. 223/1991 offre uno standard idoneo ad assicurare che la scelta sia conforme a tale canone; tuttavia, non può escludersi l'utilizzabilità di altri criteri, purché non arbitrari, ma improntati a razionalità e graduazione delle posizioni dei lavoratori interessati;

- lo stato di malattia del lavoratore preclude al datore di lavoro l'esercizio del potere di recesso solo quando si tratta di licenziamento per giustificato motivo; esso non impedisce, invece, l'intimazione del licenziamento per giusta causa, non avendo ragion d'essere la conservazione del posto di lavoro in periodo di malattia di fronte alla riscontrata esistenza di una causa che non consente la prosecuzione neppure in via temporanea del rapporto.

Inoltre, la permanenza presso il proprio domicilio durante le fasce orarie previste per le visite mediche domiciliari di controllo costituisce non già un onere bensì un obbligo per il lavoratore ammalato, in quanto l'assenza, rendendo di fatto impossibile il controllo in ordine alla sussistenza della malattia, integra un inadempimento, sia nei confronti dell'istituto previdenziale, sia nei confronti del datore di lavoro, che ha interesse a ricevere regolarmente la prestazione lavorativa e, perciò, a controllare l'effettiva sussistenza della causa che impedisce tale prestazione;

- il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società del medesimo gruppo non è di per sé solo sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti ad un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore ed una di esse, si debbano estendere anche all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche all'eventuale fine della valutazione di sussistenza del requisito numerico per l'applicabilità della cosiddetta tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro.

Tale situazione ricorre ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra i vari soggetti del collegamento economico - funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza dei seguenti requisiti: a) unicità della struttura organizzativa e produttiva; b) integrazione tra le attività esercitate dalle varie imprese del gruppo e il correlativo interesse comune; c) coordinamento tecnico e amministrativo - finanziario tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte delle varie società titolari delle distinte imprese, nel senso che la stessa sia svolta in modo indifferenziato e contemporaneamente in favore dei vari imprenditori.

Trattasi di valutazione di fatto rimessa al giudice di merito e sindacabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione;

- l'illegittimo comportamento del datore di lavoro consistente nell'assegnare il dipendente a mansioni inferiori a quelle corrispondenti alla sua qualifica può giustificare il rifiuto della prestazione lavorativa, purché tale reazione sia connotata da caratteri di positività, risultando proporzionata e conforme a buona fede, dovendo in tal caso il giudice adito procedere ad una valutazione complessiva dei comportamenti di entrambe le parti. Tuttavia, tale valutazione risulta superflua, qualora il lavoratore non si sia limitato al rifiuto della prestazione, ma abbia tenuto comportamenti autonomamente illegittimi, quali l'occupazione di spazi aziendali o l'uso di espressioni ingiuriose e sprezzanti nei confronti del datore o del superiore gerarchico;
- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre è reso inoperante quando ricorra la colpa grave della lavoratrice, che non può ritenersi integrata dalla sussistenza di un giustificato motivo soggettivo, ovvero di una situazione prevista dalla contrattazione collettiva quale giusta causa idonea a legittimare la sanzione espulsiva, essendo invece necessario - in conformità a quanto stabilito nella sentenza della Corte costituzionale n. 61 del 1991 - verificare se sussista quella colpa specificamente prevista dalla suddetta norma e diversa, per l'indicato connotato di gravità, da quella prevista dalla disciplina pattizia per i generici casi d'inadempimento del lavoratore sanzionati con la risoluzione del rapporto.

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Cicolare n. 3 del 12.10.2017 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 8931 del 11.10.2017 – INPS, Circolari nn. 139 del 12.10.2017, 140 del 12.10.2017 e 163 del 03.11.2017 - INAIL, Circolari nn. 43 del 12.10.2017 e 45 del 13.10.2017 - Agenzia delle Entrate, Risoluzioni nn. 124/E del 13.10.2017 e 134/E del 26.10.2017 – Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, Approfondimento 10.10.2017)

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

1. Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito:
 - le sanzioni applicabili per omessa sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori;
 - che esulano dagli obblighi autorizzativi previsti dall' art. 4 L. 300/1970 le videocamere installate nelle officine autorizzate alla revisione dei veicoli in ottemperanza del recente protocollo di comunicazione informatica tra le officine stesse e il centro di elaborazione dati della Motorizzazione;



STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

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

2. l'INPS ha fornito chiarimenti in merito:

- prestazioni di malattia riconosciute agli iscritti alla Gestione Separata;
- alla possibilità di cumulare ai fini pensionistici periodi assicurativi non coincidenti e presso Enti previdenziali privati;
- illustrato i criteri di esame delle domande di accesso alle prestazioni garantite dal Fondo di Integrazione Salariale con specifico riferimento ai criteri per l'approvazione dei programmi di riorganizzazione e crisi aziendale e ai criteri per l'approvazione dell'assegno di solidarietà;
- allo sgravio contributivo riconosciuto ai datori di lavoro che stipulano contratti collettivi aziendali contenenti misure volte a favorire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita privata dei lavoratori;

3. l'INAIL è intervenuta precisando:

- le modalità di utilizzo del "Registro di Esposizione", servizio on-line relativo all'esposizione ad agenti cancerogeni;
- le prestazioni economiche erogate nei confronti di convivente e delle unioni civili tra persone dello stesso sesso;

4. l'Agenzia delle Entrate, nel rispondere a due interPELLI, ha precisato:

- gli effetti fiscali in capo alla società e in capo ai singoli amministratori in caso di loro rinuncia, sia nel caso siano essi soci oppure non soci, al trattamento di fine mandato (TFM) accantonato, nel rispetto dell'art. 2364 c.c., negli esercizi precedenti;
- come imputare gli utili al convivente che presta stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente.

5. La Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro ha approfondito il tema della contribuzione per Artigiani e Commercianti con particolare riferimento alla possibilità da parte dell'INPS di:

- decurtare, in caso di mancato pagamento dei contributi, le settimane accreditate ai fini pensionistici;
- calcolare la contribuzione anche su redditi provenienti da società che svolgono attività di diversa natura (es: industriale);

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 26.10.2017)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.



Circolare NOVEMBRE 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 - sito: www.studiotozzisas.it

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

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

Pertanto, il tasso di rateazione e differimento rimane al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

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 15.09.2017 al 14.10.2017. Il coefficiente è pari a 1,7232205%.

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

Studio Tozzi & C. S.a.s.



Circolare NOVEMBRE 2017
Pag. 8

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 - sito: www.studiotozzisas.it