

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 12/2018



[CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Marzo 2018]

ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE NUOVE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMIANTO

(L. 205 del 27.12.2017 – G.U. 302 del 29.12.2017– INPS, Circolare n. 40 del 02.03.2018)



L'INPS è intervenuta fornendo le indicazioni e le istruzioni relative all' esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 in relazione alle nuove assunzioni di operai, impiegati o quadri con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate da tutti i datori di lavoro privati (esclusa la Pubblica Amministrazione) a partire dal 1° gennaio 2018.

Sono compresi i contratti a tempo indeterminato stipulati a scopo di somministrazione (ancorché la stessa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato) e quelli instaurati in attuazione del vincolo associativo nei confronti di una cooperativa di lavoro.

Restano esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato, di dirigente, di lavoro intermittente o a chiamata (anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità) e di lavoro domestico.

L'esonero contributivo spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che non abbiano compiuto il trentesimo anno di età (trentacinque anni per le sole assunzioni effettuate nel corso dell'anno 2018) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.



Circolare MARZO 2018
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**

Al riguardo, si precisa che eventuali periodi di apprendistato, di lavoro domestico, di lavoro intermittente a tempo indeterminato e di lavoro autonomo svolti in precedenza, anche presso il medesimo datore di lavoro, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Diversamente, non consentono la fruizione dell'esonero situazioni in cui il lavoratore abbia avuto in precedenza un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione ovvero un rapporto di lavoro a tempo indeterminato risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore.

L' incentivo, della durata di 36 mesi, è pari al 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di €. 3.000 annui (da riparametrare e applicare su base mensile).

Resta inteso che il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione dei benefici.

La medesima agevolazione trova applicazione, per un periodo massimo di dodici mesi, in caso di conferma, dopo l' 01.01.2018, del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, a condizione che il lavoratore, al momento del mantenimento in servizio, non abbia compiuto il trentesimo anno di età.

In quest' ultima ipotesi, l'agevolazione trova applicazione a decorrere dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore anno di beneficio contributivo previsto dalla normativa in tema di apprendistato (art. 47, c. 7, D.Lgs. 81/2015).

Inoltre, l'esonero è elevato nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, sempre con esclusione di quanto dovuto all'INAIL, nelle ipotesi in cui le assunzioni a tempo indeterminato riguardino giovani che, nei sei mesi precedenti, abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola-lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma d'istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

Natura dell'esonero contributivo: costituisce una misura strutturale, non rientrante pertanto nel regime de minimis, volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato (non necessariamente a tutele crescenti) diretto alla creazione di forme di occupazione giovanile stabile nei confronti di giovani lavoratori che risultino, nel corso dell'intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Condizioni per il diritto all'esonero contributivo: è subordinato al rispetto sia dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione che delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (regolarità contributiva, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e



rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi) e di taluni presupposti specificamente previsti dalla Legge di Bilancio 2018.

In particolare l'assunzione non deve:

- 1) violare un diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione;
- 2) avvenire presso datori di lavoro (compresi gli utilizzatori) che abbiano:
 - a) in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale, salvi che il rapporto di lavoro agevolato sia riferito a diverse professionalità ovvero avvenga in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
 - b) proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva, salvo il caso di mantenimento in servizio al termine del periodo di apprendistato;
- 3) riguardare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che presentava coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento rispetto al datore di lavoro che assume;

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Casi particolari, il beneficio:

1. non spetta in presenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulato all'estero;
2. nei confronti di due rapporti di lavoro part-time a tempo indeterminato, spetta ad entrambi i datori di lavoro purché la data di assunzione sia la medesima.
In caso contrario, l'agevolazione spetterebbe solamente al datore di lavoro che ha per primo effettuato l'assunzione;
3. nelle ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c. e ex art. 2112 c.c. (cessione d'azienda) con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante/cessionario per il periodo residuo non ancora goduto;
4. non può essere riconosciuto nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo oppure quello parasubordinato siano riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.

Compatibilità con altre forme di incentivi all'occupazione: l'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Bilancio 2018 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi" (cfr. art. 1, comma 114, legge 205/2017).

L'esonero contributivo è, invece, cumulabile con l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili e l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl.

Particolari disposizioni sono dettate con specifico riferimento agli incentivi "Occupazione Mezzogiorno" e "Occupazione NEET".

Funzionalità volte ad agevolare l'accertamento dei requisiti in capo al lavoratore: allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso dei sopraindicati requisiti, l'Istituto ha realizzato un'apposita *utility* attraverso la quale è possibile acquisire le informazioni in ordine allo svolgimento di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Pertanto, l'INPS fa presente che il riscontro fornito non ha valore certificativo, dal momento che possono sussistere rapporti di lavoro, dei quali l'Istituto può non essere a conoscenza (es: lavoro all'estero).

Pertanto, è sempre consigliabile che i datori di lavoro di continuo ad acquisire la dichiarazione del lavoratore in ordine alla sussistenza di precedenti rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

IMPIANTI AUDIOVISIVI E STRUMENTI DI CONTROLLO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 5 del 19.02.2018)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni operative sull'installazione e sull'utilizzazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo ai sensi dell'art. 4 della legge n. 300/1970 a seguito delle modifiche introdotte dal Jobs Act.

Istruttoria delle istanze presentate. In fase istruttoria e, successivamente, approvativa le eventuali condizioni poste all'utilizzo delle varie strumentazioni utilizzate devono essere necessariamente correlate alla specifica finalità individuata nell'istanza senza ulteriori limitazioni di carattere tecnico.

L'eventuale ripresa dei lavoratori dovrebbe avvenire in via incidentale ed occasionale ma nulla impedisce, se sussistono specifiche ragioni giustificatrici (es: "sicurezza del lavoro"), di inquadrare direttamente l'operatore, senza introdurre condizioni quali, per esempio, "l'angolo di ripresa" oppure "l'oscuramento del volto del lavoratore".

Parimenti, sempre in tema di videosorveglianza, non appare fondamentale specificare il posizionamento predeterminato e l'esatto numero delle telecamere da installare fermo restando, comunque, che le riprese effettuate devono necessariamente essere coerenti e strettamente connesse con le ragioni legittimanti il controllo.



STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

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

Infine, viene precisato che l' autorizzazione è rilasciata sulla base delle ragioni dichiarate in sede di richiesta con la conseguenza che l' attività di controllo sarà legittima solamente in quanto strettamente funzionale alla tutela dell'interesse dichiarato (interesse che non può essere modificato nel corso del tempo).

Tutela del patrimonio aziendale. Tale presupposto necessita di una attenta valutazione in quanto l'ampiezza della nozione di "patrimonio aziendale" rischia di non trovare una adeguata delimitazione e, conseguentemente, non fungere da "idoneo filtro" alla ammissibilità delle richieste di autorizzazione.

In primo luogo, viene chiarito che la problematica non si pone per le richieste che riguardano dispositivi collegati ad impianti di antifurto in quanto tali dispositivi, entrando in funzione soltanto quando in azienda non sono presenti lavoratori, non consentono il loro controllo incidentale.

Diversa invece è l'ipotesi in cui la richiesta di installazione riguardi dispositivi operanti in presenza del personale aziendale, in quanto in tal caso i principi di legittimità e determinatezza del fine perseguito, nonché della sua proporzionalità, correttezza e non eccedenza, impongono una gradualità nell'ampiezza e nella tipologia del monitoraggio, che deve rendere residuali i controlli più invasivi, legittimandoli solo a fronte della rilevazione di specifiche anomalie e, comunque, in assenza di misure meno limitative dei diritti dei lavoratori.

Telecamere. I sistemi di videosorveglianza basati su tecnologie digitali consentono il trasporto dei dati attraverso internet permettendo di registrare, visualizzare e mantenere le informazioni video e audio in qualsiasi punto della rete consentendo di collegare gli impianti all'intranet aziendale o via internet a postazione remota.

A tal proposito, si precisa che, ove sussistano le ragioni giustificatrici del provvedimento, è autorizzabile da postazione remota sia la visione delle immagini "in tempo reale" che registrate.

Tuttavia, l'accesso da postazione remota alle immagini "in tempo reale" deve essere autorizzato solo in casi eccezionali debitamente motivati e deve essere necessariamente tracciato anche tramite apposite funzionalità che consentano la conservazione dei "log di accesso" per un congruo periodo, non inferiore a sei mesi.

Dati biometrici. In continuità interpretativa con il recente orientamento del Garante per la protezione dei dati personali viene precisato che il riconoscimento biometrico, installato sulle macchine con lo scopo di impedire l'utilizzo della macchina a soggetti non autorizzati, necessario per avviare il funzionamento della stessa, può essere considerato uno strumento indispensabile a "...rendere la prestazione lavorativa..." e, pertanto, in questo caso si può prescindere sia dall'accordo con le rappresentanze sindacali sia dall' autorizzazione da parte dell' Ispettorato del Lavoro.

LAVORI USURANTI



Circolare MARZO 2018
Pag. 5

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**

(D.LGS N. 67 del 21.04.2011 – Ministero del Lavoro, Circolari nn. 15 del 20.06.2011 e 22 del 10.08.2011 - Ministero del Lavoro, Nota n. 1874 del 31.03.2016 - INPS, Messaggi nn. 12693 del 10.06.2011 e 16762 del 25.08.2011)

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

a) entro il 31 marzo 2018 l' impiego nel corso del 2017 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 per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64 giorni per coloro che maturano i requisiti per l'accesso anticipato alla pensione 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 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) ed il portale lavoro (www.cliclavoro.gov.it).

b) annualmente (per il 2017 entro il 31 marzo 2018) 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 "LAV-NOT" disponibile sul sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it) ed il portale lavoro (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).

CONGEDO OBBLIGATORIO NEI CONFRONTI DEI PADRI LAVORATORI

(INPS, Messaggio n. 894/27.02.2018)

La legge di bilancio 2017 ha stabilito che le disposizioni relative al **congedo obbligatorio** per il padre lavoratore dipendente continuano ad applicarsi anche alle nascite e alle adozioni/affidamenti avvenuti nel corso del biennio 2017-2018.

Per effetto della predetta disposizione, la durata del congedo obbligatorio per il padre è aumentata, per le nascite avvenute nell'anno 2018, a quattro giorni rispetto ai due previsti per il 2017, da fruire, anche in via non continuativa, entro i cinque mesi di vita del figlio ovvero dall'ingresso in famiglia o in Italia del minore in caso di adozione/affidamento nazionale o internazionale.

E' altresì prevista, per il 2018, la possibilità per il padre lavoratore dipendente di fruire di un ulteriore giorno di **congedo facoltativo**, previo accordo con la madre e in sua sostituzione.

Resta inteso che, per le nascite e le adozioni/affidamenti avvenuti nell'anno solare 2017, i padri lavoratori dipendenti hanno diritto a due soli giorni di congedo obbligatorio, anche se ricadenti nei primi mesi dell'anno 2018.

ARTIGIANI ED ESERCENTI ATTIVITA' COMMERCIALI: CONTRIBUZIONE

2018

(INPS, Circolare n. 27 del 12.02.2017)

Con la circolare in esame l' INPS chiarisce che:

- ✓ le aliquote contributive per il finanziamento delle gestioni pensionistiche dei lavoratori artigiani e commercianti iscritti alle gestioni autonome dell'INPS, per il corrente anno 2018, sono aumentate al 24,00%;
- ✓ continua a trovare applicazione la riduzione del 50% dei contributi dovuti dagli artigiani e dagli esercenti attività commerciali con più di sessantacinque anni di età, già pensionati presso le gestioni dell'Istituto;
- ✓ per i soli iscritti alla gestione degli esercenti attività commerciali, alla predetta aliquota dovrà essere sommato lo 0,09%, a titolo di aliquota aggiuntiva ai fini dell'indennizzo per la cessazione definitiva dell'attività commerciale;



STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

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

- ✓ per i coadiuvanti e i coadiutori di età inferiori a ventuno anni è confermata la riduzione del 3% dell' aliquota contributiva.

Pertanto:

REDDITO MINIMO ANNUO	€. 15.710,00
CONTRIBUZIONE ANNUA SUL MINIMALE DI REDDITO - ARTIGIANI	IMPORTO ANNUO: €. 3.777,84 (€. 3.306,54 se di età inferiore a 21 anni) IMPORTO MENSILE: €. 314,82 (€. 275,55 se di età inferiore a 21 anni)
CONTRIBUZIONE ANNUA SUL MINIMALE DI REDDITO - COMMERCianti	IMPORTO ANNUO: €. 3.791,98 (€. 3.320,68 se di età inferiore a 21 anni) IMPORTO MENSILE: €. 316,00 (€. 276,72 se di età inferiore a 21 anni)
CONTRIBUZIONE ANNUA ECCEDENTE IL MINIMALE	24,00% del reddito da €. 15.710,00 a €. 46.630,00 25,00% del reddito da €. 46.630,01 e fino al massimale Per i coadiuvanti di età non superiore ai 21 anni, le aliquote di cui sopra sono ridotte rispettivamente al 21,00% e al 22,00%. Anche in tutti questi casi per i soli iscritti alla gestione degli Esercenti attività commerciali, alle predette aliquote dovrà essere sommato lo 0,09%.
MASSIMALE IMPONIBILE ANNUO	€. 77.717,00 Per i lavoratori privi di anzianità contributiva al 31 dicembre 1995 ed iscritti con decorrenza successiva a tale data il massimale imponibile annuo è elevato ad €.101.427,00

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 8816 del 05.04.2017, 10576 del 28.04.2017, 10699 del 03.05.2017, 12714 del 19.05. 2017, 12900 del 23.05.2017 e 13015 del 24.05.2017)



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.



Circolare MARZO 2018
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

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

- ai fini di determinare l' esistenza di una giusta causa di licenziamento, la tenuità del danno non è da sola sufficiente ad escludere la lesione del vincolo fiduciario e che ai fini della valutazione della proporzionalità tra fatto addebitato e recesso viene in considerazione non già l'assenza o la speciale tenuità del danno patrimoniale ma la ripercussione sul rapporto di lavoro di una condotta suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento, in quanto sintomatica di un certo atteggiarsi del dipendente rispetto agli obblighi assunti;
- il licenziamento dell'invalido assunto in base alla normativa sul collocamento obbligatorio segue la generale disciplina normativa e contrattuale sol quando è motivato dalla comuni ipotesi di giusta causa e giustificato motivo, mentre, quando è determinato dall'aggravamento dell'infermità che ha dato luogo al collocamento obbligatorio, è legittimo solo in presenza delle condizioni previste dall' art. 10 della L. 482/1968, ossia la perdita totale della capacità lavorativa o la situazione di pericolo per la salute e l'incolumità degli altri lavoratori o per la sicurezza degli impianti, accertati dall'apposita commissione medica;
- l'andamento economico negativo dell'azienda non costituisce un presupposto fattuale che il datore di lavoro debba necessariamente provare ed il giudice accertare, così da costituire un requisito di "legittimità intrinseco" al recesso, escludendo così che la tipologia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo possa dirsi giustificata solo in situazioni di crisi d'impresa. E' piuttosto sufficiente che le ragioni inerenti all'attività produttiva ed all'organizzazione del lavoro, le quali devono essere evidentemente esplicitate come motivazione che giustifica il licenziamento, causalmente determinino un effettivo mutamento dell'assetto organizzativo attraverso la soppressione di una individuata posizione lavorativa;
- nei procedimenti disciplinari, deve ritenersi sospesa la decorrenza del termine contrattuale per tutto il periodo in cui la mancata audizione sia dipesa dal un fatto riferibile al lavoratore, il quale dopo aver chiesto l'audizione, abbia addotto l'impedimento della malattia, frapponendo un impedimento all'adozione del provvedimento entro il termine contrattualmente previsto, impedimento che non può ricadere sul datore di lavoro. Eccepire in tal caso che il provvedimento irrogato sarebbe tardivo perché adottato oltre il termine contrattuale, viola certamente il principio di buona fede e correttezza, tanto da far ritenere verosimilmente dilatorie le richieste di rinvio;
- ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro subordinato che di lavoro autonomo. Infatti, l'elemento tipico che contraddistingue il rapporto di lavoro subordinato è costituito dalla subordinazione, intesa quale disponibilità del prestatore nei confronti del datore, con

assoggettamento del prestatore al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro e conseguente inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale con prestazione delle sole energie lavorative corrispondenti all'attività d'impresa, che l'esistenza del vincolo va concretamente apprezzata con riguardo alla specificità dell'incarico conferito e che, in relazione alle difficoltà che non di rado si incontrano nella distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato alla luce dei principi fondamentali ora indicati, è legittimo ricorrere a criteri distintivi sussidiari, quali la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale ovvero l'incidenza del rischio economico, l'osservanza di un orario, la forma di retribuzione, la continuità delle prestazioni. In particolare, va ribadito il principio secondo il quale, nel caso in cui la prestazione sia estremamente elementare, ripetitiva e predeterminata nelle sue modalità di esecuzione ovvero, all'opposto, dotata di notevole elevatezza e contenuto intellettuale e creativo, al fine della distinzione tra rapporto di lavoro autonomo e subordinato, il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare può non risultare significativo per la qualificazione del rapporto di lavoro, legittimando il ricorso a criteri distintivi sussidiari quali la continuità e la durata del rapporto, le modalità di erogazione del compenso, la regolamentazione dell'orario di lavoro, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale - anche con riferimento al soggetto tenuto alla fornitura degli strumenti occorrenti - la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore.

- in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro, nel procedere al riassetto della sua impresa, può ricercare il profitto mediante la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi, fermo il limite che il suo obiettivo non può essere perseguito soltanto con l'abbattimento del costo del lavoro, ossia con il puro e semplice licenziamento di un dipendente non giustificato da un effettivo mutamento dell'organizzazione tecnico-produttiva, ma solo dal fine di sostituirlo con un altro meno retribuito, ancorché addetto alle medesime mansioni. Ne consegue che, in caso di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro non è tenuto a dimostrare l'esistenza di sfavorevoli situazioni di mercato, trattandosi di necessità non richiesta dalla L. 604/1966. Diversamente, si dovrebbe ammettere la legittimità del licenziamento soltanto ove esso tenda ad evitare perdite di esercizio (e quindi, in prospettiva, a prevenire il rischio di fallimento dell'impresa) e non anche a migliorarne la produttività.

NOVITA' LAVORO

(Presidenza del Consiglio dei Ministri, Comunicato – Gazzetta Ufficiale del 13.02.2018 – Ministero del Lavoro, Decreto 22.12.2017 - Agenzia delle Entrate, Risoluzione n. 16/E del 15.02.2018 - INPS, Circolare n. 27 del 12.02.2018 - INPS, Messaggi nn. 661 del 13.02.2018 e 710 del 15.02.2018)

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

- La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha rivalutato, per l' anno 2018, la misura e i requisiti economici relativi all' assegno per il nucleo familiare numeroso e per l' assegno di maternità;
- Il Ministero del Lavoro ha approvato la determinazione INAIL di riduzione dei premi per l' anno 2018 nella misura del 15,81%;
- L' Agenzia delle Entrate ha chiarito le modalità di tassazione degli importi corrisposti ai lavoratori a titolo di indennizzo risarcitorio a seguito della stipula di contratti di prossimità;
- L' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito:
 - alla richiesta dell' APE;
 - al premio di €. 800 per la nascita o riconoscimento di figlio minore;
 - al calcolo delle 13 settimane per la richiesta della NASpl.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 08.03.2018)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%. Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono 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 15.01.2018 al 14.02.2018. Il coefficiente è pari a 0,421736%.



STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

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

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 MARZO 2018
Pag. 12

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