

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 26/2018



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Giugno 2018]

ATTIVITA' ISPETTIVA E CONTRATTI CERTIFICATI

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 9 del 01.06.2018)



L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito indicazioni operative in relazione alla possibile interferenza tra l' attività di vigilanza e quella di certificazione:

Attività ispettiva in pendenza di certificazione

a) Controlli iniziati dopo la presentazione di una istanza di certificazione: non essendo ancora maturato alcun effetto preclusivo nei confronti delle parti e dei terzi, il personale ispettivo può svolgere liberamente la propria attività avendo cura di informare prontamente la Commissione di Certificazione adita circa la pendenza dell'accertamento ispettivo e, al termine dello stesso, comunicarne gli esiti per consentirle di concludere il procedimento di certificazione.

b) Controlli iniziati prima della presentazione di una istanza di certificazione: l'organo ispettivo, non appena venga reso edotto del deposito di una istanza di certificazione, dovrà immediatamente informare la Commissione della pregressa pendenza di accertamenti, continuando a svolgere tutti gli accertamenti di competenza e, se del caso, adottando i relativi provvedimenti. Anche in tal caso il personale ispettivo comunicherà l'esito dell'accertamento alla Commissione.

Impugnazione della certificazione

Ove nel corso della verifica ispettiva venga esibita dalla parte la certificazione di un contratto, occorre evidenziare che i relativi effetti permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili.

Pertanto, qualora, al termine dell'attività di vigilanza siano stati rilevati vizi riconducibili all'erronea qualificazione del contratto ovvero alla difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, il personale ispettivo nel verbale conclusivo deve inserire (in relazione al disconoscimento dei contratti certificati sia di lavoro che di appalto) l'espressa avvertenza che l'efficacia di tale disconoscimento è condizionata al positivo espletamento del tentativo di conciliazione obbligatorio presso la Commissione di Certificazione oppure, in caso la stessa non riuscisse, all'utile proposizione delle impugnazioni previste dal D.Lgs. 276/03.

In quest' ultima ipotesi, la decisione giurisdizionale di accoglimento del ricorso avrà effetto sin dal momento della conclusione del contratto solo nel caso in cui sia stato rilevato un errore nella sua qualificazione giuridica; mentre in caso di difformità del programma negoziale, la decisione produrrà effetti dal momento in cui tale difformità abbia avuto inizio secondo quanto accertato in giudizio.

Successivamente all' accoglimento dell' impugnazione, l'Ufficio che ha condotto gli accertamenti potrà, previa una opportuna comunicazione al soggetto ispezionato, dar seguito a quanto contestato con il verbale unico.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpello n. 3)

Il Ministero del Lavoro riprende la sua attività di risposta a interPELLI:

- In caso di somministrazione il calcolo dell'incremento occupazionale netto della forza lavoro "deve essere effettuato rispetto ai lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice secondo il criterio convenzionale di derivazione comunitaria dell'Unità di lavoro Annuo – ULA".

Pertanto, in caso di assunzione di un lavoratore in somministrazione, la condizione dell'incremento occupazionale netto sulla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti deve essere riferita all'impresa utilizzatrice, al fine di ottenere i benefici economici legati all'assunzione e sempre che ricorrano tutti i requisiti stabiliti dalle specifiche normative per la fruibilità degli incentivi.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 14564 del 12.06.2017, 15382 del 21.06.2017, 15867 del 26.06.2017, 18020 del 21.07.2017, 18177 del 24.07.2017, 18282 del 25.07.2017 e 19023 del 31.07.2017)



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:

- in tema di licenziamento per giusta causa, quando vengano contestati al dipendente diversi episodi rilevanti sul piano disciplinare, pur dovendosi escludere che il giudice di merito possa esaminarli atomisticamente, attesa la necessaria considerazione della loro concatenazione ai fini della valutazione della gravità dei fatti, non occorre che l'esistenza della "causa" idonea a non consentire la prosecuzione del rapporto sia ravvisabile esclusivamente nel complesso dei fatti ascritti, ben potendo il giudice - nell'ambito degli addebiti posti a fondamento del licenziamento dal datore di lavoro - individuare anche solo in alcuni o in uno di essi il comportamento che giustifica la sanzione espulsiva, se lo stesso presenti il carattere di gravità richiesto dall' art. 2119 c.c.;
- l'amministratore di una società, con l'accettazione della carica, acquisisce il diritto ad essere compensato per l'attività svolta in esecuzione dell'incarico affidatogli. Tale diritto, peraltro, è disponibile, e può anche essere derogato da una clausola dello statuto della società, che condizioni lo stesso al conseguimento di utili, ovvero sancisca la gratuità dell'incarico;
- le disposizioni dell'art. 2 dello statuto dei lavoratori, nel limitare la sfera di intervento di persone preposte dal datore di lavoro a tutela del patrimonio aziendale, non precludono a quest'ultimo di ricorrere ad agenzie investigative - purchè queste non sconfinino nella vigilanza dell'attività lavorativa vera e propria, riservata dall'art. 3 dello statuto direttamente al datore di lavoro e ai suoi collaboratori - restando giustificato l'intervento in questione non solo per l'avvenuta perpetrazione di illeciti e l'esigenza di verificarne il contenuto, ma anche in ragione del solo sospetto o della mera ipotesi che illeciti siano in corso di esecuzione;
- in tema di sopravvenuta inidoneità del lavoratore allo svolgimento delle mansioni assegnate, il licenziamento disposto dal datore di lavoro va ricondotto, ove il lavoratore possa essere astrattamente impiegato in mansioni diverse, al giustificato motivo oggettivo ai sensi della L. 604/1966 (...) diversamente dall'ipotesi in cui la prestazione sia divenuta totalmente e definitivamente impossibile, senza possibilità di svolgere mansioni alternative, nel qual caso va ravvisata una causa di risoluzione del rapporto che non ne consente la prosecuzione, neppure provvisoria ai sensi dell' art. 2119 c.c.;
- l' esigenza, economicamente apprezzabile in termine di risparmio, della soppressione di una figura dirigenziale in attuazione di un riassetto societario integra pertanto la nozione di giustificazione del licenziamento del dirigente richiesta dalle norme collettive ove non emerga, alla stregua di dati obiettivi, la natura discriminatoria o contraria a buona fede della riorganizzazione;

- la giusta causa di licenziamento è nozione legale e il giudice non è vincolato dalle previsioni del contratto collettivo; ne deriva che il giudice può ritenere la sussistenza della giusta causa per un grave inadempimento o per un grave comportamento del lavoratore contrario alle norme della comune etica o del comune vivere civile ove tale grave inadempimento o tale grave comportamento, secondo un apprezzamento di fatto non sindacabile in sede di legittimità se motivato, abbia fatto venire meno il rapporto fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore; per altro verso, il giudice può escludere altresì che il comportamento del lavoratore costituisca di fatto una giusta causa, pur essendo qualificato tale dal contratto collettivo, in considerazione delle circostanze concrete che lo hanno caratterizzato;
- se è ben vero che il collegamento economico - funzionale tra imprese gestite da società di un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell'autonomia delle singole società dotate di personalità giuridica distinta, alle quali continuano a fare capo i rapporti di lavoro del personale in servizio presso le distinte e rispettive imprese, tuttavia ogni volta che vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di un'unica attività fra vari soggetti è ben possibile ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Spetta al giudice di merito accertare l'esistenza del frazionamento fraudolento attraverso l'esame delle attività delle singole imprese gestite formalmente da soggetti diversi attraverso la verifica dell'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.

LAVORO IN ATTESA DI RILASCIO DEL PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI FAMILIARI

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 4079 del 07.05.2018)

L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha confermato la possibilità per i cittadini stranieri di svolgere attività lavorativa nelle more del rilascio di un permesso di soggiorno per motivi familiari.

Come noto:

- il permesso di soggiorno rilasciato per motivi familiari consente al cittadino straniero di svolgere attività di lavoro subordinato o autonomo sul territorio italiano fino alla scadenza dello stesso e senza la necessità di convertirlo in permesso per lavoro subordinato;

- il Testo Unico sull' Immigrazione consente al soggetto richiedente permesso per lavoro subordinato, di svolgere temporaneamente, nelle more del suo rilascio o del rinnovo, l'attività lavorativa per la quale è stato autorizzato il suo ingresso.

Quest' ultima disposizione, pur non essendo espressamente ribadita anche per i richiedenti permesso di soggiorno per motivi familiari, può essere applicata anche nei loro confronti consentendogli di instaurare un regolare rapporto di lavoro sulla base della semplice ricevuta postale attestante la richiesta di rilascio del permesso di soggiorno per motivi familiari.

NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Decreto 03.05.2018 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 4538 del 22.05.2018 - INPS, Circolari nn. 62 del 04.04.2018, 68 del 11.05.2018 e 68 del 11.05.2018 – INPS, Messaggio n. 1872 del 03.05.2018 – INPS, Comunicato del 09.05.2018)

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

- Il Ministero del Lavoro ha rinviato al 30 giugno il termine ultimo per l' invio del "rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile".
- L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha precisato le procedure di contestazione della violazione del divieto, operativo a decorrere dall' 01.07.2018, di pagare le retribuzioni ed eventuali acconti utilizzando contanti (sanzione amministrativa da €. 1.000,00 a €. 5.000,00).
- L' INPS ha:
 - adeguato i requisiti pensionistici rispetto agli incrementi di aspettativa di vita;
 - diffuso i nuovi livelli di reddito per la corresponsione degli Assegni per il Nucleo Familiare;
 - comunicato la possibilità di sospensione della contribuzione previdenziale per gli iscritti alla Gestione Separata durante i periodi di malattia o infortunio;
 - concesso la proroga della mobilità in deroga nei confronti delle aree di crisi industriale complessa;
 - differito al 30.06.2018 il termine ultimo per il rimborso dei voucher per lavoro accessorio acquistati prima del 18.03.2018 e non utilizzati entro il 31.12.2017.

VARIAZIONE DEL TASSO DEGLI INTERESSI DI MORA

(Agenzia delle Entrate, Provvedimento 95624/2018 – INPS, Circolare n. 80 del 06.06.2018)

L' Agenzia delle Entrate e l' INPS sono intervenute comunicando il nuovo tasso degli interessi di mora da applicare per il tardivo pagamento delle somme iscritte a ruolo oppure in caso di raggiungimento del limite massimo in tema di sanzioni civili: 3,01% in ragione annua a decorrere dal 15.05.2018 (dal 15.05.2017 al 14.05.2018 il tasso era pari al 3,5%).

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 15.04.2018 al 14.05.2018. Il coefficiente è pari a 0,945104%.

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

Studio Tozzi & C. S.a.s.