

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 31/2018



[CIRCOLARE MENSILE - LAVORO]

[Luglio 2018]

PAGAMENTO RETRIBUZIONI

(L. 205 del 27.12.2017 – G.U. 302 del 29.12.2017 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Note nn. 4538 del 22.05.2018 e n. 5828 del 04.07.2018)



Come anticipato nelle nostre precedenti comunicazioni con la presente siamo a ricordare che a decorrere dall' 01.07.2018 le retribuzioni, compresi eventuali acconti, non potranno più essere pagate utilizzando contanti ma dovranno essere esclusivamente utilizzati bonifici, pagamenti elettronici, assegni o contanti depositati presso sportello bancario ove il datore di lavoro abbia aperto un apposito conto corrente di tesoreria.

Restano esclusi i rapporti di lavoro domestico, i compensi derivanti da borse di studio, tirocini e i rapporti autonomi di natura occasionale.

La violazione del suddetto divieto è punito con la sanzione amministrativa da un minimo di €. 1.000,00 a un massimo di €. 5.000,00.

Il regime sanzionatorio deve essere riferito alla totalità dei lavoratori in forza presso il singolo datore di lavoro e, pertanto, la sua applicazione prescinde dal numero di lavoratori interessati dalla violazione ma verrà moltiplicata per il numero di mensilità per cui si è protratto l'illecito.



Circolare LUGLIO 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

DISPOSIZIONI URGENTI PER LA DIGNITA' DEI LAVORATORI E DELLE IMPRESE

(Consiglio Dei Ministri , 02.07.2018)

Nella seduta dello scorso 02 luglio il Consiglio dei Ministri ha approvato il c.d. Decreto Dignità nel quale sono contenute misure: a contrasto del precariato e della delocalizzazione delle imprese, in materia di semplificazione fiscale e a tutela del consumatore attraverso l'introduzione del divieto di pubblicità per giochi e scommesse.

Il decreto entrerà in vigore il giorno successivo la sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e dovrà essere convertito in legge nei successivi 60 giorni.

Di seguito si ritiene opportuno anticipare, in attesa della conversione in legge che probabilmente introdurrà alcune modifiche, le novità in tema di rapporto di lavoro:

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E SOMMINISTRAZIONE: per i contratti di lavoro a tempo determinato sottoscritti, rinnovati o prorogati successivamente all' entrata in vigore del presente decreto la durata massima del contratto passa da 36 a 24 mesi, il numero di proroghe da 5 a 4 e il contributo addizionale dell'1,4% è aumentato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo.

Infine, il termine iniziale non potrà avere durata superiore a 12 mesi e, qualora a seguito di proroghe venga superato questo limite, sarà necessaria la presenza e l'indicazione di specifiche condizioni a) temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività del datore di lavoro, oppure b) sostitutive, oppure c) connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

TUTELE CRESCENTI: l'indennità prevista in caso di licenziamento illegittimo di un lavoratore a tempo indeterminato soggetto al regime delle tutele crescenti viene elevata passando da un minimo di 6 mensilità (in precedenza 4) ad un massimo di 36 mensilità (in precedenza 24).

CCNL "LEADER" DI SETTORE

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Sito Internet)

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha pubblicato sul proprio sito internet una notizia dal titolo "Applicazione CCNL e tutela dei lavoratori", con la quale precisa che l'azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale iniziata a gennaio 2018 è in corso su tutto il territorio nazionale e al momento si concentra nei confronti delle **imprese**



che non applicano i contratti “leader” sottoscritti da CGIL, CISL e UIL ma i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative (CISAL, CONFISAL e altre sigle minoritarie).

Infatti, fermo restando il principio di libertà sindacale, la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che si applichino i contratti “leader” del settore, contratti che vanno comunque sempre utilizzati per l’individuazione degli imponibili contributivi.

Pertanto, le imprese che non applicano tali CCNL potranno essere chiamate a rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili.

Infine, anche gli eventuali soggetti committenti risponderanno in solido con le imprese ispezionate degli effetti delle violazioni accertate.

VIDEOSORVEGLIANZA

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Lettera Circolare n. 302 del 18.06.2018)

Con il messaggio in esame, l’ Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce indicazioni operative relativamente al rilascio dei provvedimenti autorizzativi ai sensi dell’art. 4 della legge n. 300/1970 in tema di videosorveglianza motivati da generiche esigenze di “sicurezza del lavoro”.

In particolare, è previsto che devono essere puntualmente e dettagliatamente evidenziate le motivazioni di natura prevenzionistica alla base degli stessi.

Pertanto, le necessità legate alla sicurezza del lavoro dovranno trovare adeguato riscontro nell’attività di valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro e dovranno essere formalizzate nell’apposito documento (DVR) i cui estratti dovranno essere allegati all’ istanza di autorizzazione all’installazione di impianti di videosorveglianza.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 18018 del 21.07.2017, 18019 del 21.07.2017, 19089 del 01.08.2017, 21260 del 13.09.2017, 21667 del 19.09.2017 e 22295 del 25.09.2017)



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:

STUDIO TOZZI & C. S.a.s.

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

- l'elemento indispensabile che connota il lavoro subordinato distinguendolo da quello autonomo è il vincolo di soggezione del lavoratore subordinato al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che discende dall'emanazione di ordini specifici e da un'attività di controllo e di vigilanza dell'esecuzione della prestazione lavorativa, attività che va valutata con riguardo alla situazione concreta, quindi alla specificità dell'incarico affidato al lavoratore ed alla sua modalità di attuazione, fermo restando che ogni attività economicamente rilevante può essere oggetto di un rapporto sia di natura subordinata che di natura autonoma. Conseguentemente elemento indefettibile della subordinazione è il vincolo di soggezione personale al potere direttivo e disciplinare, mentre hanno carattere sussidiario e funzione meramente indiziaria altri elementi del rapporto quali l'inserimento nell'organizzazione aziendale, il rispetto dell'orario, l'assenza di rischio;

- in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Tuttavia il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto o settore se essi siano idonei - per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti, con la conseguenza che non può essere ritenuta legittima la scelta di lavoratori solo perchè impiegati nel reparto operativo soppresso o ridotto, trascurando il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altre realtà organizzative;

- lo svolgimento di altra attività da parte del dipendente assente per malattia può giustificare il recesso del datore di lavoro, in relazione alla violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà, anche nel caso in cui la medesima attività, valutata con giudizio "ex ante" in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio, con conseguente irrilevanza della tempestiva ripresa del lavoro alla scadenza del periodo di malattia;



- nel caso in cui il contratto collettivo di lavoro imponga al datore l'onere di intimare la sanzione disciplinare, a pena di decadenza, entro un certo termine dalla data di ricezione delle giustificazioni fornite dal lavoratore, tale termine deve intendersi rispettato per il solo fatto che il datore abbia tempestivamente manifestato la volontà di irrogare la sanzione, a nulla rilevando che tale dichiarazione recettizia sia portata a conoscenza del lavoratore successivamente alla scadenza di quel termine;
- lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia è idoneo a giustificare il recesso del datore di lavoro per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà ove tale attività esterna, prestata o meno a titolo oneroso, sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una sua fraudolenta simulazione, ovvero quando, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore;
- l' art. 23 del contratto collettivo Industria Metalmeccanica - che prevede un termine massimo di sei giorni entro il quale, dopo l'instaurazione del contraddittorio disciplinare ed il ricevimento delle giustificazioni del lavoratore, la sanzione deve essere emanata, attribuendo all'inutile decorso del termine il significato predeterminato di accoglimento delle giustificazioni dell'incolpato, con conseguente decadenza del datore di lavoro dalla facoltà di esercitare il potere disciplinare - deve essere inteso nel senso che il termine di perfezionamento dell'atto deve essere necessariamente fatto coincidere, in conformità con la giurisprudenza di legittimità, con la spedizione della lettera contenente l'irrogazione della sanzione.

NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Decreto Direttoriale n. 12 del 06.06.2018 – INPS, Messaggio n. 2648 del 02.07.2018)

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

- L' Ispettorato Nazionale del Lavoro ha rivalutato dell' 1,9% con decorrenza 01.07.2018 le contravvenzioni e le sanzioni amministrative in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal Decreto Legislativo 81/2008.



- L' INPS ha fornito istruzioni operative circa la verifica della regolarità contributiva ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 14.06.2018)

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 15.05.2018 al 14.06.2018. Il coefficiente è pari a 1,292656%.

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

Studio Tozzi & C. S.a.s.