

A tutti i clienti
in indirizzo

Circolare n. 48/2018



[CIRCOLARE MENSILE – LAVORO]

[Dicembre 2018]

PAGAMENTO RETRIBUZIONI E MAXISANZIONE PER LAVORO NERO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 9294 del 09.11.2018)



L' Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto in merito alla corretta applicazione del regime sanzionatorio nelle ipotesi di irrogazione del provvedimento di maxisanzione per lavoro "nero" e contestuale pagamento delle retribuzioni in contanti senza avvalersi degli strumenti di pagamento espressamente previsti (bonifici, pagamenti elettronici, assegni o contanti depositati presso sportello bancario ove il datore di lavoro abbia aperto un apposito conto corrente di tesoreria).

In tali casi, essendo piuttosto remota la possibilità che il lavoratore "in nero" venga remunerato utilizzando strumenti "tracciabili", non può in alcun modo essere esclusa l'applicazione anche della relativa sanzione amministrativa (da un minimo di €. 1.000,00 a un massimo di €. 5.000,00).

Quanto sopra è motivato dal fatto che le due sanzioni sono poste a tutela di interessi diversi e che laddove il Legislatore ha voluto escludere l'applicazione di ulteriori sanzioni in caso di contestazione della maxisanzione lo ha fatto espressamente.

Inoltre, l'illecito relativo al pagamento delle retribuzioni in contanti si configura in relazione alla periodicità dei pagamenti della retribuzione e, visto che nei rapporti di lavoro "in nero" la stessa può non seguire l'ordinaria corresponsione mensile, in ipotesi di accertata corresponsione giornaliera della retribuzione si potrebbero configurare tanti illeciti per quante giornate di lavoro in "nero" sono state effettuate.

Infine, resta ferma l'adozione anche della diffida accertativa nel caso in cui la retribuzione risulti inferiore all'importo dovuto in ragione del CCNL applicato dal datore di lavoro.



Circolare DICEMBRE 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

DECRETO GENOVA

(Ministero del Lavoro, Circolare n. 19 del 11.12.2018)

Il DL 109 del 28 settembre 2018, c.d. Decreto Genova, ha introdotto la possibilità di riconoscere il trattamento di CIGS per crisi aziendale in favore di quelle imprese che, fermo restando la presenza di tutti i requisiti di legge, abbiano cessato la propria attività produttiva o la stiano cessando. E' altresì prevista la possibilità per le società in procedura fallimentare o in amministrazione straordinaria che fruiscono del sopracitato trattamento di CIGS di essere esonerate, in deroga alla normativa generale, dal pagamento delle quote di accantonamento del trattamento di fine rapporto relative alla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro e dal pagamento del c.d. contributo di licenziamento.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 29247 del 06.12.2017, 30606 del 20.12.2017, 663 del 12.01.2018, 836 del 16.01.2018, 1173 del 18.01.2018 e 1909 del 25.01.2018)



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 caso di legittimo esercizio da parte del datore di lavoro dello ius variandi, la garanzia della irriducibilità della retribuzione si estende alla sola retribuzione compensativa delle qualità professionali intrinseche essenziali delle mansioni precedenti, ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare particolari modalità della prestazione lavorativa, in quanto non correlate con le qualità professionali della stessa e, come tali, suscettibili di riduzione una volta venute meno, nelle nuove mansioni, quelle caratteristiche estrinseche che ne risultavano compensate.

Pertanto, il livello retributivo acquisito dal lavoratore subordinato, per il quale opera la garanzia della irriducibilità della retribuzione prevista dall'art. 2103 c.c., deve quindi essere determinato con il computo della totalità dei compensi corrispettivi delle qualità professionali intrinseche alle mansioni del lavoratore, attinenti, cioè, alla professionalità tipica della qualifica rivestita, mentre non sono compresi i compensi

erogati in ragione di particolari modalità della prestazione lavorativa o collegati a specifici disagi o difficoltà, i quali non spettano allorché vengano meno le situazioni cui erano collegati;

- ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere: a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i componenti lesivi. In tema di onere della prova, incombe al lavoratore che lamenti di avere subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro, mentre se vi sia stata prova di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non sia ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi;
- il grado di diligenza dovuta dal lavoratore, così come previsto dall' art. 2104 c.c., trattandosi di elemento variabile secondo la peculiarità del singolo rapporto di lavoro, deve essere commisurato mediante l'applicazione di due distinti parametri, entrambi espressamente delineati nella norma in oggetto e costituiti dalla natura della prestazione dovuta e dall'interesse dell'impresa: ove il primo parametro richiama la complessità delle mansioni svolte dal lavoratore, intesa non solo sul piano della difficoltà e dell'impegno di carattere tecnico ma anche su quello dell'assunzione di responsabilità che ad esse è collegata; mentre il secondo parametro pone la necessità di una prestazione che si raccordi alla specifica organizzazione in funzione della quale è resa;
- l'adibizione a mansioni non rispondenti alla qualifica rivestita può consentire al lavoratore di richiedere giudizialmente la riconduzione della prestazione nell'ambito della qualifica di appartenenza, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente, e senza un eventuale avallo giudiziario di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore e può legittimamente rendersi inadempiente solo in caso di totale inadempimento dell'altra parte;
- l'espletamento di altra attività, lavorativa ed extralavorativa, da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento



dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove si riscontri che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione, oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa;

- la preventiva contestazione dell'addebito al lavoratore incolpato deve necessariamente riguardare, a pena di nullità della sanzione o del licenziamento disciplinare, anche la recidiva e i precedenti disciplinari che la integrano, solo quando la recidiva medesima rappresenti un elemento costitutivo della mancanza addebitata e non già mero criterio. quale precedente negativo della condotta, di determinazione della sanzione proporzionata da irrogare per l'infrazione disciplinare commessa.

NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Decreti del 04.10.2018, 11.10.2018 e 18.11.2018 - INPS, Circolari nn. 108 del 14.11.2018 e 109 del 16.11.2018 - INPS, Messaggio n. 4271 del 16.11.2018 - ISTAT, Nota del 30.10.2018)

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

- Il Ministero del Lavoro ha pubblicato i decreti contenenti:
 - la riduzione contributiva per il settore edile per l'anno 2018;
 - la riduzione del premio assicurativo INAIL per l'anno 2018 pari al 7,09% nei confronti delle imprese artigiane che non hanno avuto infortuni nel biennio 2016/2017;
 - i settori e professioni, per l'anno 2019, che risultano caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna.
- L' INPS ha:
 - riepilogato l' assetto del regime normativo e contributivo dei contratti di apprendistato alla luce delle modifiche legislative introdotte negli ultimi anni;
 - fornito le istruzioni per l' indennità di maternità delle lavoratrici iscritte alla gestione separata;
 - fornito chiarimenti in merito alla corresponsione dell'indennità di malattia in ipotesi di trasferimento del lavoratore in costanza di malattia in altro Paese UE.
- L' ISTAT ha comunicato che, sulla base delle variazioni del PIL nel quinquennio precedente il 2017, il coefficiente di capitalizzazione ai fini della rivalutazione dei montanti contributivi è pari, per l'anno 2018, al 1,3478%.



STUDIO TOZZI & C. S.a.s. S.T.P.

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

RIVALUTAZIONE DI MINIMALI E MASSIMALI INAIL

(Ministero del Lavoro, Decreto 19.07.2018 - INAIL, circolare n. 42 del 13.11.2018)

L' INAIL, sulla base delle indicazioni contenute nel Decreto Ministeriale del 19 luglio, ha aggiornato, con decorrenza dal primo luglio 2018, i minimali e i massimali di rendita portandoli rispettivamente a **€. 16.373,76** ed **€. 30.408,36** annui e ad **€. 1.364,48** ed **€. 2.534,03** mensili.

Fino al 30 giugno 2018 i minimali e massimali di rendita applicabili rimangono pari a **€. 16.195,20** ed **€. 30.076,80** annui e ad **€. 1.349,60** ed **€. 2.506,40** mensili.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2018, il premio annuale per alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti ad esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche o di lavoro aumenta da **€. 2,59** ad **€. 2,62**. Conseguentemente, l'importo dovuto per la regolazione relativa all'anno scolastico 2017/2018 risulta uguale a **€. 2,60** (8/12 di **€. 2,59** sommati a 4/12 di **€. 2,62**) e l'importo dovuto per l' anticipo relativa all'anno scolastico 2018/2019 risulta uguale a **€. 2,62**.

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 15.10.2018 al 14.11.2018.

Il coefficiente è pari a 2,214392%.

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



Circolare DICEMBRE 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