

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / GENNAIO 2018

PIROLAPENNUTOZEI.IT
PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
@STUDIO_PIROLA
PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

NORMATIVA

1.1	3
Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 – Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 – G.U. del 29 dicembre 2017	

PRASSI

2.1	6
Circolare INL del 25 gennaio 2018, n. 3: indicazioni operative circa l'attività di vigilanza da effettuare in caso di mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale	
2.2	7
Messaggio Inps 196 del 17 gennaio 2018: dal 1 gennaio 2018 è abrogato l'assegno di disoccupazione ASDI	

GIURISPRUDENZA

3.1	9
Distacco e responsabilità in caso di infortunio – Corte di Cassazione, Terza Sezione Civile, ordinanza del 23 gennaio 2018, n. 1574	
3.2	10
Sentenza Corte di Cassazione n. 509 del 11 gennaio 2018: legittimo il licenziamento del dipendente che durante il congedo parentale non si prende cura del figlio	
3.3	11
Sentenza Corte di cassazione n. 1457 del 15 gennaio 2018: pagamento dei contributi omessi e non punibilità del datore di lavoro	

NORMATIVA

1.1

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020 – Legge del 27 dicembre 2017, n. 205 – G.U. del 29 dicembre 2017

In data 29 dicembre 2017 è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la Legge n. 205/2017, c.d. legge di Bilancio 2018, recante disposizioni in materia di fisco, lavoro e finanziamenti, entrata in vigore il 1° gennaio 2018. Tra i tanti interventi promossi dalla Manovra, si riportano di seguito le principali misure adottate in materia di lavoro e previdenza.

I. Art. 1, commi 100-108, 114 e 115, Agevolazioni per l'assunzione di giovani

Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, assumono lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti ex D.Lgs. 23/2015, è riconosciuto, per un periodo massimo di trentasei mesi, l'esonero dal versamento del 50% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL nel limite massimo di importo pari ad € 3.000 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Il suddetto esonero spetta a favore dei soggetti che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentesimo anno di età (trentacinquesimo solo per il 2018) e non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro. Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e non proseguiti in rapporto a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo è riconosciuto a favore dei soli datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi ex L. 223/1991 nella medesima unità produttiva.

II. Art. 1, comma 132, Incremento soglie reddituali bonus € 80

Vengono aumentati i limiti reddituali per fruire del c.d. "Bonus Renzi": si passa da 24.000 euro a 24.600,

mentre la soglia reddituale superata la quale si perde il diritto al credito è incrementata sino ad 26.600 euro (e non più a 26.000 euro).

III. Art. 1, comma 133, Proroga del periodo di CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale

Per gli anni 2018 e 2019, può essere concessa la proroga dell'intervento straordinario di integrazione salariale, sino al limite massimo di dodici mesi, alle imprese di rilevanza economica strategica e con organico superiore a 100 unità lavorative.

IV. Art. 1, comma 136, Accordi di ricollocazione

Al fine di limitare il ricorso al licenziamento all'esito dell'intervento straordinario di integrazione salariale, nei casi di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale per i quali non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, può essere previsto in fase di accordo un piano di ricollocazione, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero. I lavoratori rientranti nei predetti ambiti o profili possono richiedere all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso accordo, l'attribuzione anticipata dell'assegno di ricollocazione, di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.

V. Art. 1, comma 137, Aumento contributo di licenziamento

A decorrere dal 1° gennaio 2018, per ciascun licenziamento collettivo effettuato da parte di un datore di lavoro che rientri nell'ambito di applicazione della CIGS, il contributo c.d. di licenziamento raddoppia, passando dal 41% del massimale mensile NASPI all'82%. Inoltre, tale importo sarà triplicato qualora il licenziamento collettivo sia avvenuto senza il previo raggiungimento di un accordo sindacale.

Sono fatti salvi i licenziamenti effettuati a seguito di procedure di licenziamento collettivo avviate entro il 20 ottobre 2017.

VI. Art. 1, comma 139-144, Ammortizzatori sociali per lavoratori per imprese operanti in aree di crisi industriale complessa

Alle imprese operanti in un'area di crisi industriale complessa riconosciuta nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, che cessano il programma posto a base dell'intervento di CIGS richiesto, nel periodo

dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2018, può essere concesso un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria, fino al limite massimo di dodici mesi e in ogni caso non oltre il 31 dicembre 2018.

VII. Art. 1, comma 145, Proroghe di Cassa integrazione guadagni in deroga

Al fine del compimento dei piani di nuova industrializzazione, di recupero o di tenuta occupazionale relativi a crisi aziendali incardinate presso le unità di crisi del Ministero dello sviluppo economico o delle regioni, nel limite massimo del 50% delle risorse loro assegnate, le regioni, a seguito di specifici accordi sottoscritti dalle parti, possono autorizzare, per un periodo massimo di dodici mesi, le proroghe in continuità delle prestazioni di cassa integrazione guadagni in deroga concesse entro la data del 31 dicembre 2016 e aventi durata con effetti nell'anno 2017.

VIII. Art. 1, commi 147-150, Esclusioni dall'adeguamento dell'età pensionabile

Dal 1° gennaio 2019 l'età pensionabile aumenta di 5 anni e arriva a 67 anni, fatta eccezione per i lavoratori dipendenti che svolgono da almeno 7 anni nei dieci precedenti le professioni elencate nell'allegato B (come, ad esempio, gli operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia, operai dell'agricoltura, operatori ecologici, ed altre categorie ivi previste) e sono in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 30 anni, nonché i lavoratori addetti ad attività particolarmente faticose e pesanti.

IX. Art. 1, commi 162-167, Ape Volontaria, Ape sociale e lavoratori precoci

Il periodo sperimentale per l'accesso all'APE è prorogato al 31 dicembre 2019. I requisiti per l'accesso sono ridotti, per le donne, di 12 mesi per ogni figlio, nel limite di due anni.

X. Art. 1, commi 910-914, Modalità di corresponsione della retribuzione e dei compensi ai lavoratori

Dal 1° luglio 2018 i datori di lavoro sono tenuti a corrispondere ai lavoratori la retribuzione, nonché ogni anticipo di essa, solamente attraverso una banca o un ufficio postale con uno dei seguenti mezzi: (i) bonifico sul conto identificato dal codice IBAN indicato dal lavoratore; (ii) strumenti di pagamento elettronico; (iii) mandato di pagamento; (iv) emissione di un assegno consegnato direttamente al lavoratore o, in caso di suo comprovato impedimento, a un suo delegato. Tale disposizione non si applica alle amministrazioni pubbliche e ai rapporti di lavoro domestico.

PRASSI

2.1

Circolare INL del 25 gennaio 2018, n. 3: indicazioni operative circa l'attività di vigilanza da effettuare in caso di mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Con la Circolare n. 3 del 25 gennaio 2018, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha fornito ai propri ispettori indicazioni operative in merito all'attività di vigilanza da svolgere nei confronti delle aziende che non applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Con la circolare in epigrafe, l'INL ribadisce quanto già indicato nella propria precedente nota prot. n. 10599 del 24 maggio 2016, riguardo alla necessità di avviare tali verifiche in ogni ambito nel quale la mancata applicazione dei c.d. "contratti leader" possa determinare problematiche di *dumping*.

L'Ispettorato del Lavoro pone l'accento sul fatto che l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, esprimendo i seguenti principi:

- contratti di prossimità ex art. 8 del D.L. n. 138/2011: eventuali contratti sottoscritti da soggetti non "abilitati" non possono evidentemente produrre effetti derogatori, come prevede il Legislatore, "alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro". Da ciò consegue che il **personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative, ecc.);**
- benefici normativi e contributivi: l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è **indispensabile** per il godimento di "benefici normativi e contributivi", così come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006;
- contribuzione dovuta: **il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale** rappresenta il parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, **indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi**, secondo quanto prevede l'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 unitamente all'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995;

- delega alla contrattazione collettiva: tale facoltà è rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva per “integrare” la disciplina normativa di numerosi istituti. In particolare, l’art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 – recante, tra l’altro, la “disciplina organica dei contratti di lavoro (...)” – stabilisce che **“salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”**. Pertanto ogniqualvolta nell’ambito della suddetta disposizione di legge si rimette alla “contrattazione collettiva” il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, **gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi non hanno alcuna efficacia**.

Al riguardo, l’INL ha precisato che ciò può avvenire, a titolo meramente esemplificativo, in relazione al contratto di lavoro intermittente, al contratto a tempo determinato o a quello di apprendistato. Pertanto, **laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione**.

Secondo l’Ispettorato Nazionale del Lavoro, tutto ciò “potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e, a seconda delle ipotesi, anche la “trasformazione” del rapporto di lavoro in quella che, ai sensi dello stesso Decreto, costituisce “la forma comune di rapporto di lavoro”, ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”.

2.2

Messaggio Inps 196 del 17 gennaio 2018: dal 1 gennaio 2018 è abrogato l’assegno di disoccupazione ASDI

L’Inps, con il messaggio 196, ha informato che, come previsto dall’art. 18 del D.Lgs. 147 del 2017 dal 1° gennaio 2018 l’ASDI non è più riconosciuto, se non in favore degli aventi diritto che entro la medesima data abbiano maturato i requisiti previsti dal Decreto interministeriale del 29 ottobre 2015.

Pertanto, la procedura informatica di gestione dell’ASDI è stata adeguata al fine di valutare ed istruire le



PRASSI

domande, verificando la presenza dei requisiti di accesso all'assegno di disoccupazione maturati entro il 1° gennaio 2018. In particolare, sarà automaticamente verificato che il requisito della completa fruizione dell'indennità di disoccupazione NASpl, per la sua durata massima, sia stato maturato alla data del 1° gennaio 2018.

GIURISPRUDENZA

3.1

Distacco e responsabilità in caso di infortunio – Corte di Cassazione, Terza Sezione Civile, ordinanza del 23 gennaio 2018, n. 1574

Con la sentenza indicata in epigrafe, la Suprema Corte ha sancito che in caso di infortunio occorso durante il periodo di distacco, la responsabilità ex art. 2049 c.c. ricade sul datore di lavoro distaccatario presso cui il lavoratore infortunato presta la propria attività e non, dunque, in capo all'effettivo datore di lavoro (ossia il distaccante).

Il caso esaminato dalla Suprema Corte concerne dunque l'istituto del distacco: un datore di lavoro distaccava un proprio dipendente presso la società in favore della quale effettuava, insieme ad un'altra impresa (la quale aveva inviato in missione due propri dipendenti), attività di manutenzione degli impianti presso lo stabilimento della distaccataria.

Il lavoratore distaccato veniva inserito nell'ambito di una squadra di manutenzione, formata sia dal responsabile e capoturno del reparto manutenzione della società distaccataria, sia dai due lavoratori dipendenti della diversa impresa incaricata dell'attività di manutenzione, uno dei quali assumeva funzioni di caposquadra, con il compito di accertarsi di ogni profilo attinente la messa in sicurezza degli strumenti utilizzati e dell'operato del personale impiegato in tale squadra.

Tuttavia, tale attività di controllo non veniva adempiuta correttamente, ed a causa del negligenze operato di un operaio, il lavoratore distaccato, mentre era impegnato nella manutenzione di un nastro dell'impianto, subiva un grave infortunio.

L'infortunato ed i suoi congiunti adivano il Tribunale civile di Isernia per ottenere la condanna di tutti i soggetti coinvolti - ossia la società datrice di lavoro distaccante, la società distaccataria ed il responsabile del reparto di manutenzione a cui era stato addetto l'infortunato, la diversa impresa incaricata dell'attività di manutenzione, il dipendente distaccato da quest'ultima con funzione di caposquadra - al risarcimento dei danni subiti. Il Tribunale accoglieva la domanda promossa solamente nei confronti del caposquadra e del responsabile capoturno della società distaccataria, rigettando invece la domanda di risarcimento dei danni nei confronti degli altri convenuti.

Avverso la suddetta sentenza proponevano appello alcuni degli attori del primo grado, tra cui l'infortunato, chiedendo l'accertamento della responsabilità solidale di tutti i soggetti convenuti in primo grado, con conseguente condanna degli stessi a pagare i danni quantificati dal Tribunale di Isernia.

La Corte di appello molisana rigettava l'appello, statuendo che, nonostante fosse stata definitivamente accertata in sede penale la responsabilità del caposquadra (dipendente distaccato dall'altra ditta addetta all'attività di manutenzione) e del capoturno (dipendente della società distaccataria), andava esclusa la responsabilità del datore di lavoro distaccante, dovendosi considerare responsabile ex art. 2049 c.c. unicamente la società distaccataria presso la quale l'infortunato era stato distaccato.

Anche la Corte di Cassazione ha confermato la conclusione dei giudici di merito, ribadendo l'indirizzo giurisprudenziale secondo cui, *"nel caso in cui un dipendente sia messo a disposizione di soggetto diverso dal datore di lavoro, **il responsabile ex art. 2049 è soltanto il soggetto che ha assunto in proprio la direzione e la vigilanza del lavoro stesso, facendolo eseguire.** Detto principio di diritto segue il criterio del controllo, in forza del quale **la ditta, presso la quale il lavoratore è distaccato, risponde del fatto illecito commesso dal lavoratore distaccato durante l'attività che lo stesso svolge sotto la vigilanza di detta ditta**".*

3.2

Sentenza Corte di Cassazione n. 509 del 11 gennaio 2018: legittimo il licenziamento del dipendente che durante il congedo parentale non si prende cura del figlio

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 509, ha stabilito la legittimità del licenziamento intimato ad un dipendente che, durante il periodo di congedo parentale, aveva trascorso con il figlio un periodo di tempo pari circa alla metà dell'orario di lavoro.

In particolare, sebbene, come sostenuto dal lavoratore, non vi sia nella normativa sui congedi parentali un obbligo di garantire al figlio una presenza prevalente, la Suprema Corte ha ritenuto che, se durante il permesso il lavoratore si occupa di attività estranee ai fabbisogni del bambino, si concretizza uno sviamento dalla funzione tipica del congedo, legittimando la scelta del datore di lavoro di recedere dal rapporto per giusta causa.

Pertanto l'utilizzo del congedo parentale per attendere ad altra attività lavorativa (anche se incidente positivamente sull'organizzazione economica e sociale della famiglia) realizza uno sviamento dalla funzione dell'istituto di soddisfare i bisogni affettivi e relazionali del bambino al fine dell'armonico e sereno sviluppo della sua personalità. Risulta quindi evidente che la funzione dell'istituto richiede la presenza del padre accanto al bambino e che tale presenza è impedita dallo svolgimento dell'attività lavorativa.

3.3

Sentenza Corte di cassazione n. 1457 del 15 gennaio 2018: pagamento dei contributi omessi e non punibilità del datore di lavoro

Con la Sentenza n. 1457 del 15 gennaio 2018 la Cassazione sancisce la non punibilità del datore di lavoro, che ha omesso il versamento delle ritenute previdenziali sugli stipendi dei dipendenti, ma che in corso di processo provvede al pagamento dei contributi. Tale beneficio sempre che il pagamento sia avvenuto prima dell'entrata in vigore della riforma (D.Lgs n. 8/2016) di depenalizzazione delle omissioni dei versamenti sotto la soglia dei € 10 mila / annui.

LABOUR NEWSLETTER | GENNAIO 2018

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 GENNAIO 2018.
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRÀ LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.
PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM