

A tutti i clienti  
in indirizzo.

**Circolare Lavoro n° 7\2017**  
**Maggio 2017**

## **Sommario**

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| DECRETO FISCALE.....                                                          | 2  |
| CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI: LINEE GUIDA PER ISTRUTTORIA E CONCESSIONE .....  | 3  |
| CERTIFICATI DI MALATTIA E MATERNITA' .....                                    | 4  |
| GEOLOCALIZZAZIONE DEI VEICOLI AZIENDALI .....                                 | 6  |
| RACE anche per il contributo addizionale ai Fondi di solidarietà .....        | 6  |
| ALTERNATIVE AI VOUCHER .....                                                  | 7  |
| Il contratto di lavoro intermittente (subordinato).....                       | 8  |
| Il contratto di somministrazione di lavoro (subordinato).....                 | 8  |
| COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO .....                                               | 9  |
| APP PER LAVORO INTERMITTENTE .....                                            | 10 |
| LAVORO ACCESSORIO: ISTRUZIONI PER IL PERIODO TRANSITORIO .....                | 10 |
| CIG IN DEROGA 2017: CHIARIMENTI INPS .....                                    | 11 |
| DEMANSIONAMENTO TRA MOBBING E STRAINING.....                                  | 11 |
| DURC RILASCIATO IN CASO DI DEFINIZIONE AGEVOLATA DI DEBITI CONTRIBUTIVI ..... | 12 |
| LAVORO AGILE (smart working).....                                             | 13 |
| INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI.....                                             | 14 |
| COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R. ....                                 | 16 |

## DECRETO FISCALE

(D.L. del 24/04/2017, G.U. 95 del 24/04/2017 – Agenzia delle Entrate, Risoluzione 57/E del 04/05/2017 – Fondazione Studi Consulenti del Lavoro n. 4 del 05/05/2017)

A seguito dell'emanazione del **Decreto Fiscale** con la presente si ritiene opportuno elencare le principali novità introdotte in tema di rapporto di lavoro:

- F24 (Art. 3) - le modifiche, in vigore dal 24.04.2017, sono relative:
  - a) alla riduzione a €. 5.000,00 (da €. 15.000,00) dell'limite massimo oltre il quale, per poter compensare i crediti relativi ad IVA, imposte dirette, IRAP e ritenute alla fonte (di qualunque tipologia), i contribuenti hanno l'obbligo di far apporre sulla dichiarazione da cui emergono i crediti stessi l'apposito visto di conformità;
  - b) all'introduzione dell'obbligo di utilizzare i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate nell'eventualità che si debbano compensare, per qualsiasi importo: crediti IVA, crediti relativi alle imposte sui redditi e alle relative addizionali, alle ritenute alla fonte, alle imposte sostitutive delle imposte sul reddito, all'imposta regionale sulle attività produttive e dei crediti d'imposta da indicare nel quadro RU della dichiarazione dei redditi.

L'Agenzia delle Entrate ha chiarito che il Bonus Renzi e i rimborsi da mod. 730 sono esclusi da tale obbligo.

Infine, l'Agenzia delle Entrate ha fatto presente che, in considerazione dei tempi tecnici necessari per l'adeguamento delle procedure informatiche, il controllo in merito all'utilizzo obbligatorio dei servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate in presenza di F24 presentati da titolari di partita IVA che intendono effettuare la compensazione di crediti di cui sopra inizierà solo a partire dall'01.06.2016.
- DURC (Art. 54) - nel caso di definizione agevolata di debiti contributivi (c.d. rottamazione delle cartelle), il DURC è rilasciato a seguito della presentazione da parte del debitore della dichiarazione di volersi avvalere della suddetta definizione agevolata.

Nell'eventualità che si verifichi un mancato ovvero un insufficiente o tardivo versamento dell'unica rata ovvero di una delle rate in cui è stato dilazionato il pagamento delle somme dovute, tutti i DURC rilasciati saranno annullati dagli Enti preposti.

- PREMI DI PRODUTTIVITA' (Art. 55) - l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro per il regime relativo all'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti è ridotta del 20% sui premi di produttività nel limite complessivo di €.

800,00 a condizione che le aziende coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro nel rispetto di quanto previsto dalla L. 208/2015 (sulla medesima quota non è dovuta alcuna contribuzione a carico del lavoratore).

Resta inteso che i premi e le somme erogate in esecuzione dei contratti stipulati anteriormente al 24.04.2017 continuano ad applicarsi le disposizioni previgenti.

## CASSA INTEGRAZIONI GUADAGNI: LINEE GUIDA PER ISTRUTTORIA E CONCESSIONE

(INPS, Messaggio n. 1856 del 03/05/2017)

L' INPS ha provveduto ad illustrare i criteri interpretativi ed applicativi in merito all' istruttoria e concessione della CIGO.

In particolare:

**Carenza di elementi di valutazione:** prima di rigettare la domanda di concessione per carenza di elementi valutativi, la sede INPS competente dovrà chiedere all'azienda, con un termine di 15 giorni decorrenti dalla data di ricezione della richiesta, ogni elemento necessario al completamento dell'istruttoria, al fine di consentire all'azienda stessa di sanare le carenze documentali dell'istanza o della relazione tecnica.

**Avvenuta ripresa dell'attività lavorativa:** la ripresa dell'attività aziendale deve essere valutata "*a priori*" dovendo essere ricondotta agli elementi informativi disponibili all'epoca in cui ha avuto inizio la contrazione dell'attività lavorativa, non rilevando le circostanze sopravvenute durante o al termine del periodo per il quale è stata chiesta l'integrazione salariale e che hanno impedito la continuazione dell'attività dell'impresa (c.d. "*giudizio prognostico ex ante*").

Peraltro, nei casi in cui nel periodo intercorrente tra la presentazione della domanda di CIGO e l'adozione del provvedimento decisivo e, quindi, anteriormente alla data di quest'ultimo, l'azienda abbia ripreso la normale attività lavorativa, il requisito della transitorietà deve ritenersi oggettivamente provato.

**Mancanza di lavoro o di commesse:** il conseguimento di nuovi ordinativi e/o commesse costituisce un indice che denota la possibilità di ripresa dell'azienda ma non costituisce l'unico elemento imprescindibile ai fini di detta valutazione in quanto gli indici di probabilità della ripresa possono consistere anche nell'esame della complessiva situazione aziendale e del contesto economico produttivo in cui l'impresa opera così come sono descritte nella relazione tecnica.

**Eventi meteo:**

**a) gelo:** Le temperature pari o al di sotto di 0 gradi centigradi sono considerate idonee a giustificare una contrazione dell'orario.

In linea di massima, viene esaminata l'ampiezza dell'escursione termica riferita all'intera giornata e può essere concessa, in particolare nel settore edile, l'autorizzazione al trattamento anche solo per le ore, di solito le prime del mattino, in cui si registrano le temperature più basse.

Tale criterio, tuttavia, è suscettibile di eccezioni qualora le lavorazioni in atto nel cantiere non possano essere effettuate se non in presenza di temperature superiori a zero gradi.

Pertanto, ferma restando la necessità di descrivere gli eventi e le loro conseguenze sulle lavorazioni in atto nella relazione tecnica, è possibile richiedere l'intera giornata di CIGO anche se il gelo non si è protratto per tutte le 24 ore.

**b) temperature percepite:** Le temperature, sia quelle reali che quelle percepite, eccezionalmente elevate (superiori a 35°), che impediscono lo svolgimento di fasi di lavoro in luoghi non proteggibili dal sole o che comportino l'utilizzo di materiali o lo svolgimento di lavorazioni che non sopportano il forte calore, possono costituire evento che può dare titolo alla CIGO.

**Lavorazioni particolari:** Per determinati tipi di lavoro (ad es. lavorazione nelle cave) va tenuto conto sia della eventuale presenza di neve o ghiaccio al suolo sia della quantità di pioggia caduta nei giorni precedenti.

Si ribadisce quindi che, in linea generale, la descrizione delle lavorazioni in atto nonché le conseguenze sulle stesse degli eventi meteo (anche dei giorni precedenti la sospensione dell'attività), documentati con i bollettini, devono essere dettagliatamente esposte nella relazione tecnica allegata all'istanza di CIGO.

**Bollettini meteo:** in considerazione del fatto che è vietato alle Amministrazioni Pubbliche richiedere dati ed elementi già in possesso di organi pubblici, l'Istituto, fermo restando l'onere per le imprese di autocertificare nella relazione tecnica l'avversità atmosferica in relazione alla quale è inoltrata l'istanza di concessione della CIGO, acquisirà d'ufficio i bollettini meteo.

## CERTIFICATI DI MALATTIA E MATERNITA'

(INPS, Circolari n. 79 del 28/04/2017 e n. 82 del 04/05/2017)

Mediante la trasmissione telematica della certificazione di malattia l'INPS è in grado di disporre in tempo reale delle informazioni inerenti allo stato di temporanea incapacità al lavoro dei soggetti interessati.

Ciò costituisce, con tutta evidenza, un notevole vantaggio, in termini di celerità e certezza dei flussi certificativi, non solo per l'Istituto ma anche per i datori di lavoro che sono in grado di visualizzare tempestivamente gli attestati di malattia dei propri lavoratori dipendenti.

Fra le informazioni contenute nel certificato medico la data di fine prognosi assume un importante significato dal punto di vista amministrativo-previdenziale.

E' evidente, tuttavia, che tale data rappresenta un elemento "previsionale" sul decorso clinico e sull'esito dello stato patologico riportato in diagnosi, formulato da parte del medico certificatore sulla base di un giudizio tecnico con possibile variazione in base ad un decorso più lento o più rapido della malattia.

Nell'ipotesi di un prolungamento dello stato morboso, il lavoratore, come da prassi consolidata, provvederà a farsi rilasciare dal medico uno o più certificati di continuazione.

Nel caso di una guarigione anticipata, l'interessato è ugualmente tenuto a richiedere una rettifica del certificato in corso, al fine di documentare correttamente il periodo di incapacità temporanea al lavoro.

In caso di guarigione anticipata, la rettifica della data di fine prognosi del certificato rappresenta un adempimento obbligatorio da parte del lavoratore, sia nei confronti del datore di lavoro sia nei confronti dell'INPS.

Infatti, in presenza di un certificato con prognosi ancora in corso, il datore di lavoro non può consentire al lavoratore la ripresa dell'attività lavorativa ai sensi della normativa sulla salute e sicurezza dei posti di lavoro.

Per quanto concerne, invece, l'obbligo del lavoratore nei confronti dell' INPS, si evidenzia che lo stesso è tenuto a garantire la massima collaborazione e correttezza verso l'Istituto nei confronti del quale, con la presentazione del certificato di ha inteso instaurare uno specifico rapporto di natura previdenziale con conseguente erogazione della relativa indennità economica.

Affinché la rettifica venga considerata tempestiva, non è sufficiente che essa sia effettuata prima del termine della prognosi originariamente certificata, bensì è necessario che intervenga prima della ripresa anticipata dell'attività lavorativa.

Essa va richiesta al medesimo medico che ha redatto il precedente certificato.

Conseguentemente, nei casi in cui emerga, la mancata o tardiva comunicazione della ripresa anticipata dell'attività lavorativa, l' INPS applicherà, nei confronti del lavoratore, le sanzioni già previste per i casi di assenza ingiustificata a visita di controllo, nella misura normativamente stabilita per tali fattispecie.

A seguito della definitiva entrata in vigore del JOBS ACT, anche i **certificati di gravidanza e di interruzione della gravidanza** dovranno ora essere trasmessi telematicamente all' INPS da un medico del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

Al fine di ridurre le inevitabili problematiche connesse alla prima applicazione della normativa, è previsto un periodo transitorio di tre mesi dalla pubblicazione della circolare INPS del 04.05.2017, durante il quale è riconosciuta la possibilità per il medico di continuare a rilasciare i certificati di gravidanza e di interruzione della gravidanza in formato cartaceo.

La trasmissione del certificato telematico comporterà che la donna non è più tenuta a presentare all'Istituto il certificato di gravidanza o di interruzione della gravidanza in formato cartaceo e che i datori di lavoro potranno, attraverso un'apposita applicazione esposta sul sito dell'Istituto, consultare gli attestati.

## GEOLOCALIZZAZIONE DEI VEICOLI AZIENDALI

(Garante Privacy, Newsletter n. 427 del 21/04/2017)

Il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto precisando che per l'introduzione di sistemi di geolocalizzazione degli automezzi aziendali rimane necessario l'accordo sindacale ai sensi dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori e deve essere garantita la riservatezza dei dipendenti e, quindi, il pieno rispetto della privacy dai lavoratori. Pertanto, l'adozione dei sistemi di geolocalizzazione, in grado di consentire il controllo a distanza dei lavoratori, dovrà, anche dopo le modifiche introdotte dal cosiddetto Jobs Act, essere preceduto da un apposito accordo con le rappresentanze sindacali o, in loro assenza, da autorizzazione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Inoltre, dovranno essere attentamente definite le modalità di raccolta, di elaborazione e di conservazione di tutti i dati ricavati dal sistema differenziando le tutele in base alla singola finalità perseguita (es: per la regolare tenuta del libro unico del lavoro, i dati potranno essere conservati per cinque anni, per la contestazione di violazioni amministrative con modalità non immediata, invece, potranno essere conservati al massimo per il tempo previsto dalla normativa per notificare un eventuale verbale di contestazione, ecc.).

Al termine del periodo individuato, i dati personali raccolti dovranno essere automaticamente cancellati o anonimizzati.

Inoltre, salvo il possibile trattamento dei relativi dati in forma aggregata o anonima per finalità statistiche e di programmazione del lavoro, deve essere escluso il monitoraggio dei tracciati percorsi.

Infine, dovranno essere adottate precise misure di sicurezza e l'accesso ai dati trattati dovrà essere consentito al solo personale incaricato, definendo appositi profili autorizzativi individuali per ogni singolo utente.

Il datore di lavoro potrà comunque avviare il trattamento delle informazioni sulla posizione geografica dei veicoli di lavoro solo dopo aver effettuato la notificazione al Garante e aver fornito un'informativa completa ai dipendenti.

## RACE anche per il contributo addizionale ai Fondi di solidarietà

(INPS, messaggio n. 113 del 10/03/2017)

Il Testo Unico degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ha previsto - nei casi in cui siano previste prestazioni a sostegno del reddito consistenti nell'erogazione dell'assegno ordinario e dell'assegno di solidarietà di cui all'art. 30, comma 1 e all'art. 31 del D.Lgs. n. 148/2015 - l'obbligatorietà del versamento ai Fondi di solidarietà di un contributo addizionale a carico del datore di lavoro, che ricorre alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse.

Quindi la contribuzione addizionale è dovuta nell'eventualità di ricorso alle prestazioni di assegno ordinario erogato dai Fondi di solidarietà bilaterali e dal Fondo di integrazione salariale.

Stante quanto sopra, l'INPS, con messaggio n. 1113 del 10 marzo 2017, ha reso noto di aver predisposto lo sviluppo e l'evoluzione della procedura "RACE", così da estendere le modalità di riscossione del contributo addizionale per la Cassa integrazione guadagni, alla riscossione dei contributi addizionali di finanziamento delle prestazioni ordinarie dei Fondi di solidarietà erogate con pagamento diretto.

La procedura RACE provvederà a notificare all'azienda destinataria delle prestazioni ordinarie dei Fondi di solidarietà, apposita comunicazione concernente l'importo dovuto a titolo di contributo addizionale relativo ai trattamenti erogati.

Alla lettera di notifica, con evidenza delle codifiche relative ai singoli Fondi di solidarietà e della tipologia di prestazione fruita, sarà allegato il modello di pagamento unificato (mod. F24). Il pagamento dell'importo richiesto dovrà avvenire, mediante il suddetto modello F24, nel termine di 30 giorni dall'avvenuta notifica all'azienda.

## ALTERNATIVE AI VOUCHER

Il DL n. 25 del 17 marzo 2017, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 64 del 17 marzo 2017 ed entrato in vigore alla stessa data, abroga le disposizioni in materia di lavoro accessorio e con esse i buoni lavoro (voucher).

Tuttavia, i buoni richiesti alla data di entrata in vigore del decreto possono essere utilizzati fino al 31 dicembre 2017.

Fa sapere il Ministero del Lavoro con nota sul sito, e conferma l'INL, che durante il periodo transitorio, tra il 17 marzo ed il 31 dicembre 2017, la disciplina applicabile ai buoni lavoro è quella previgente: dovranno, dunque, essere rispettate le disposizioni in materia di lavoro accessorio previste dalle norme abrogate.

In merito, l'Inps, dietro specifica richiesta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e al Dipartimento per le Politiche della Famiglia, ha ottenuto diversa indicazione per i "voucher baby sitting" ed il "contributo asili nido", misure utilizzabili alternativamente al tempo introdotte in via sperimentale.

L'Istituto di Previdenza ha reso noto che restano ferme le consuete modalità di erogazione dei detti voucher e del "contributo asili nido": l'Istituto continuerà a erogare il beneficio con la modalità dei "buoni lavoro", non introducendo strumenti alternativi di erogazione del beneficio.

A seguito dell'abrogazione delle norme che disciplinavano il lavoro accessorio a far data dal 17 marzo 2017, la Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, con approfondimento del 24 marzo 2017, ha analizzato le tipologie contrattuali che potrebbero rappresentare un'alternativa all'utilizzo dei voucher per regolare i rapporti di lavoro occasionale e cioè:

- la somministrazione;
- il lavoro intermittente;
- la collaborazione coordinata e continuativa.

Segue una comparazione tra le differenti forme contrattuali - lavoro accessorio compreso - al fine di evidenziare le differenze di costo rispetto alla gestione dei voucher.

L'analisi di costo in questione, è stata sviluppata al fine di determinare la quantificazione dei costi aziendali derivanti dalle differenti fattispecie, partendo da un dato comune: il netto spettante al lavoratore quantificato in € 1.260 su base mensile.

Da tale analisi emerge che, senza ombra di dubbio, il lavoro accessorio è quello che ha un costo minore.

Seguono in ordine crescente:

- la collaborazione coordinata e continuativa;
- il lavoro intermittente senza il diritto all'indennità di disponibilità;
- il lavoro intermittente con l'indennità di disponibilità;
- la somministrazione che – come si evince anche dall'approfondimento - rispetto alle altre tipologie contrattuali ha un aggravio dei costi dovuti alle maggiorazioni che le Agenzie di somministrazione chiedono per la loro attività.

Stante l'abrogazione del lavoro accessorio, per i rapporti di lavoro occasionale resta il ricorso ad altre forme di contratto più o meno flessibile. I più adatti sono l'intermittente e la somministrazione.

Anche le collaborazioni coordinate e continuative possono essere prese in considerazione, ma presentano forti limiti ad essere utilizzati per lavori occasionali in quanto:

- non possono più essere a progetto;
- il committente non può stabilire l'orario di lavoro;
- il committente non può determinare in maniera puntuale le mansioni del lavoratore.

#### **Il contratto di lavoro intermittente (subordinato)**

Il contratto di lavoro intermittente è **il più adatto, tra i contratti a disposizione, ad accogliere le esigenze di chi è costretto ad abbandonare i voucher nei rapporti di lavoro occasionali**. Ha il limite dell'età del lavoratore.

Prevede la possibilità di richiedere la prestazione di lavoro "a chiamata":

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in **periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno**;
- nel caso di **soggetti di età inferiore ai 24 anni** (le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno), oppure, di età **superiore ai 55 anni**.

Trattandosi di un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, prevede adempimenti, formalità ed oneri tipici di questa tipologia generale:

- per l'assunzione dei lavoratori intermittenti è obbligatoria la comunicazione di assunzione entro le ore 24 del giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro;
- prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro deve comunicarne la durata alla DTL competente per territorio, mediante sms o posta elettronica (trattasi di comunicazione non connessa all'assunzione ma alla chiamata del lavoratore).

Il contratto deve essere scritto e può essere a tempo indeterminato o determinato.

#### **Il contratto di somministrazione di lavoro (subordinato)**

Il datore di lavoro, in qualità di utilizzatore, si rivolge ad un'**agenzia di somministrazione** autorizzata prendendo "in prestito" uno o più lavoratori dipendenti dell'agenzia, in qualsiasi ambito di attività e tipologia di lavoratori. I limiti del contratto sono il costo, poiché prevede la quota da dare all'agenzia, e la minor flessibilità rispetto all'intermittente.

La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali scritte:

- il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Ovviamente, possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.

Il contratto deve contenere obbligatoriamente: il riferimento dell'autorizzazione amministrativa dell'agenzia, la previsione della durata del rapporto, le mansioni, l'orario ed il luogo di lavoro.

Per tutta la durata della missione, i dipendenti dell'agenzia:

- svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore;
- hanno diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore.

Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.

## COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO

(Ministero del Lavoro e INL, Nota n. 223 del 23/03/2017)

Il Ministero del Lavoro è intervenuto precisando che nel caso in cui la scopertura in tema di collocamento obbligatorio ex L. 68/1999 sia ascrivibile, per ragioni imputabili al datore di lavoro, alla mancata presentazione della richiesta di assunzione o di una richiesta di convenzione entro il termine di previsto dall'art. 7 della stessa L. 68/1999, la diffida ad adempiere (attraverso la quale l'amministrazione intima al datore di lavoro, per ottenere una riduzione della sanzione, la regolarizzazione delle inosservanze fissando un termine perentorio entro cui adempiere alle prescrizioni impartite) dovrà avere ad oggetto l'effettuazione dell'adempimento omesso, ossia la presentazione, sia pure tardiva, della richiesta di assunzione numerica, ovvero la stipula del contratto di lavoro.

Non si ritiene, pertanto, che la diffida possa contemplare anche l'effettuazione della richiesta di convenzione, non potendosi estendere la portata della norma agevolativa a strumenti diversi rispetto ai due espressamente indicati dal legislatore.

Il diritto al pagamento della sanzione minima, infatti, deve essere riconosciuto a chi si adegua ed ottempera nei termini della diffida per assumere effettivamente, non già ricorrendo alla convenzione, strumento assolutamente valido per assolvere gli obblighi della L. n. 68/1999 ma solo in un momento antecedente all'intervento ispettivo.

Infatti, la tempestività dell'assunzione entro la data fissata con la diffida verrebbe meno nel caso di stipula della convenzione, in considerazione del fatto che questo istituto costituisce un progetto di assunzione articolato in varie fasi ed in tempi diversi.

## APP PER LAVORO INTERMITTENTE

Il Ministero del lavoro attraverso il proprio portale Cliclavoro rende disponibile una app che consente ai datori di lavoro di comunicare in modo semplice e rapido le chiamate per prestazioni di lavoro intermittente.

Si tratta della App Lavoro Intermittente, che può essere scaricata direttamente dal Portale Cliclavoro ed essere affiancata alle altre due modalità di comunicazione dell'attivazione di un contratto di lavoro intermittente (servizio informatico e mail).

La app è disponibile sia per smartphone che per tablet e, una volta installata, consente all'azienda registrata a Cliclavoro di effettuare il login ed inserire nella sezione "Invia nuova comunicazione" il codice fiscale del lavoratore, le date di inizio e di fine della prestazione e il codice di comunicazione obbligatoria.

Sempre grazie a questa app è anche possibile:

- a) ricercare le comunicazioni inserite;
- b) annullare le chiamate inviate;
- c) registrare il proprio numero mobile per consentire al Ministero del Lavoro di riconoscere chi inserisce le comunicazioni.

All'interno dell'App è possibile trovare una guida di supporto per scoprire tutte le caratteristiche e le funzionalità attive.

## LAVORO ACCESSORIO: ISTRUZIONI PER IL PERIODO TRANSITORIO

(INPS messaggio n. 1652 del 14/04/2017)

A seguito dell'abrogazione del lavoro accessorio l'INPS ha fornito istruzioni per il periodo transitorio di validità dei voucher. Infatti, i voucher acquistati entro il 17 marzo 2017 compreso, potranno essere utilizzati entro il 31 dicembre 2017 e, sempre entro la medesima data, potranno essere effettuate le comunicazioni delle prestazioni lavorative che non potranno, comunque, essere rese nel 2018.

Non sarà possibile, invece, registrare tramite la procedura telematica del lavoro accessorio, prestazioni lavorative in assenza di buoni lavoro il cui acquisto si sia perfezionato entro il 17 marzo 2017.

Per quanto concerne, invece, la riscossione da parte del prestatore rimangono validi i precedenti termini dalla data di emissione di 24 mesi per i voucher postali, di 12 mesi per i voucher distribuiti dai tabaccai abilitati e Banche popolari.

Per i soli voucher telematici, non possono essere utilizzati i versamenti effettuati in data successiva al 17 marzo 2017 con bollettino postale, bonifico, F24 e portale dei pagamenti, i quali, pertanto, saranno rimborsati a cura delle strutture territoriali dell'INPS.

Inoltre – sottolinea il messaggio dell'Istituto n. 1652 del 14 aprile 2017 - fino al 31 dicembre 2017 sarà possibile utilizzare i buoni lavoro acquistati dalla Regione Toscana, entro la data del 17 marzo 2017, per l'esecuzione del progetto regionale "Pronto Badante".

## CIG IN DEROGA 2017: CHIARIMENTI INPS

(INPS messaggio n. 1713 del 21/04/2017)

Poiché le prestazioni di integrazione al reddito in costanza di rapporto di lavoro garantite dal Fondo di Integrazione Salariale e dai Fondi di Solidarietà Bilaterale Alternativi, così come quelle garantite da tutti i Fondi di solidarietà, sono da annoverare tra gli ammortizzatori sociali, le Regioni e le Province autonome possono decretare Cassa integrazione in deroga per l'annualità 2017 in continuità con le prestazioni erogate dai suddetti fondi.

Questo è quanto ha chiarito l'INPS, sottolineando che i Fondi di solidarietà bilaterale alternativi non sono fondi gestiti dall'Istituto per cui, al fine di consentire la verifica del requisito della continuità, il datore di lavoro dovrà fornire un'apposita dichiarazione di responsabilità in merito all'avvenuta fruizione delle prestazioni garantite dai citati fondi, con la specifica della data di fine intervento.

Inoltre, per fruire dei trattamenti di integrazione salariale in deroga, l'impresa deve avere previamente utilizzato gli strumenti ordinari di flessibilità, compresa la fruizione delle ferie residue, per cui un periodo di intervento dell'ammortizzatore ordinario, a cui faccia seguito la fruizione di ferie programmate/chiusure aziendale, e che termini oltre il 31 dicembre 2016, consente la concessione di trattamenti di cassa integrazione in deroga per l'annualità 2017.

In merito, specifica il messaggio n. 1713 del 21 aprile 2017, è necessario che il datore di lavoro fornisca all'Istituto un'apposita dichiarazione di responsabilità in ordine all'avvenuta fruizione delle ferie programmate/chiusura aziendale con la specifica della data di conclusione delle stesse.

## DEMANSIONAMENTO TRA MOBBING E STRAINING

La Corte di cassazione, con la sentenza n. 2142 del 27 gennaio 2017, in merito ad un ricorso di un dipendente, indica gli elementi costitutivi del mobbing.

Nel caso di specie, la delibera comunale con cui si demansionava un dipendente comunale era illegittima per lo "svuotamento di fatto di mansioni": il lavoratore era stato "lasciato inattivo e senza compiti" o gli erano stati affidati "compiti ridottissimi".

Nella sentenza si spiega che gli elementi atti a configurare, nel loro concorso, il mobbing lavorativo, sono:

- 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) d) l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (Cass. 17698 del 2014).

Si ricorda che è onere del lavoratore vittima di mobbing provare, in applicazione del principio generale di cui all'articolo 2697 del Codice civile, la sistematicità della condotta del datore di lavoro e la sussistenza di un intento emulativo o persecutorio che deve sorreggerla (Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 2148 del 27 gennaio 2017).

Sul datore di lavoro pesa, invece, la prova di aver adottato tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità psicofisica del dipendente.

### **Straining, il mobbing soft**

E' riconosciuto dall'orientamento giurisprudenziale – da ultimo Cassazione, sezione lavoro, sentenza n. 3291 del 19 febbraio 2016 - il cosiddetto “straining” sul posto di lavoro.

Lo straining è spiegato dalla scienza medica come la forma attenuata di mobbing nella quale non si riscontra il carattere della continuità delle azioni vessatorie, le quali, ancorché finalisticamente non accumulate, possono risultare, se esaminate separatamente e distintamente, lesive dei fondamentali diritti del lavoratore, costituzionalmente tutelati.

Si tratta di una situazione di stress forzato sul posto di lavoro, in cui la vittima subisce almeno un'azione che ha come conseguenza un effetto negativo nell'ambiente lavorativo, azione che oltre ad essere stressante, è caratterizzata anche da una durata costante.

La vittima è in persistente inferiorità rispetto alla persona che attua lo straining (strainer), che può anche non essere il datore di lavoro.

## **DURC RILASCIATO IN CASO DI DEFINIZIONE AGEVOLATA DI DEBITI CONTRIBUTIVI**

Ai sensi dell'art. 54 della Manovra correttiva (D.L. n. 50/2017), in caso di definizione agevolata di debiti contributivi ed in presenza degli altri requisiti di regolarità previsti dall'articolo 3 del D.L. 30 gennaio 2015, il DURC è rilasciato, a seguito della presentazione da parte del debitore della dichiarazione di volersi avvalere della suddetta definizione agevolata.

Tuttavia, in caso di mancato, insufficiente o tardivo versamento dell'unica rata ovvero di una rata di quelle in cui è stato dilazionato il pagamento delle somme dovute ai fini della predetta definizione agevolata, tutti i DURC rilasciati sono annullati dagli Enti preposti alla verifica.

Per quanto sopra l'Agente della riscossione comunicherà agli Enti il regolare versamento delle rate accordate; gli Enti renderanno disponibile in apposita sezione del servizio "Durc On Line" l'elenco dei DURC annullati.

## LAVORO AGILE (smart working)

Arrivano, con il jobs act dei lavoratori autonomi (manca solo la pubblicazione in “Gazzetta Ufficiale” e il Ddl sarà legge), le misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato, ossia il “Lavoro Agile” (smart working).

Non si tratta di una nuova tipologia contrattuale, ma di una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata, applicabile sia nel pubblico che nel privato.

In gioco, tra le parti, la conciliazione dei tempi di vita, di cura personale e di lavoro, la razionalizzazione degli spazi.

Il lavoro agile o smart working interessa i rapporti di lavoro subordinato, pubblici e privati.

La modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato è stabilita con accordo tra le parti:

- anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi;
- senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro;
- con il possibile utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

La prestazione lavorativa viene eseguita:

- in parte all’interno di locali aziendali e in parte all’esterno senza una postazione fissa;
- entro i soli limiti di durata massima dell’orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva;
- con trattamento economico non inferiore rispetto a quello dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all’interno dell’azienda.

Sono applicabili al lavoratore gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato.

### L'accordo tra le parti

L’accordo, soggetto alle comunicazioni ex articolo 9-bis del decreto-legge 510/1996 (convertito, con modificazioni, dalla legge 608/1996, e successive modificazioni), è individuale e:

- deve avere forma scritta;
- deve essere sottoscritto dalle parti;
- può essere a termine o indeterminato;
- deve disciplinare l’esecuzione della prestazione lavorativa svolta all’esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro, nel rispetto delle norme di riferimento, ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore, nonché riguardo le condotte, connesse all’esecuzione della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali, che danno luogo all’applicazione di sanzioni disciplinari;
- deve individuare i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la “disconnessione del lavoratore” dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro;
- può esservi riconosciuto il diritto all’apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.

### **Recesso**

Se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.

In caso di lavoratori disabili, con regole ex articolo 1 della legge 68/1999, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni.

Per “giustificato motivo” ciascuno dei contraenti può recedere:

- prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato;
- senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.

### **Responsabilità del datore**

Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell’attività lavorativa.

Il lavoratore è tenuto a cooperare per fronteggiare i rischi connessi all’esecuzione della prestazione all’esterno dei locali aziendali.

### **Tutele**

Restano le normali tutele contro:

- gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all’esterno dei locali aziendali;
- gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all’esterno dei locali aziendali se la scelta del luogo è connessa alla prestazione o dovuta alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza.

## **INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI**

**(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze n. 12205 del 14.06.2016)**

Come di consueto nel seguito 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:

- l’illegittimità del licenziamento non trasforma il contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, con conseguente inapplicabilità della disciplina vincolistica in tema di licenziamenti dei lavoratori subordinati a tempo indeterminato e relative tutele ma, semmai, la tutela prevista dal diritto delle obbligazioni in generale col riconoscimento della retribuzione che questi avrebbe percepito sino alla scadenza del contratto di lavoro a tempo determinato.
- il datore di lavoro, qualora abbia già intimato al lavoratore il licenziamento per una determinata causa o motivo, può legittimamente intimargli un secondo licenziamento, fondato su una diversa causa o motivo, restando quest’ultimo del tutto autonomo e distinto rispetto al primo, con la conseguenza che entrambi gli

atti di recesso sono in sé astrattamente idonei a raggiungere lo scopo della risoluzione del rapporto, dovendosi ritenere il secondo licenziamento produttivo di effetti solo nel caso in cui venga riconosciuto invalido o inefficace il precedente.

- il licenziamento intimato sull'erroneo presupposto della validità del patto di prova, in realtà affetto da nullità, riferendosi ad un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non è sottratto alla applicazione della disciplina limitativa dei licenziamenti, per cui la tutela da riconoscere al prestatore di lavoro sarà quella prevista dall' art. 18 L. 300/1970, qualora il datore di lavoro non alleggi e dimostri la insussistenza del requisito dimensionale, o quella riconosciuta dalla L. 604/1966, in difetto delle condizioni necessarie per la applicabilità della tutela reale.
- è lecito, mediante accordo individuale, pattuire una maggior durata del periodo di preavviso giacché tale pattuizione può giovare al datore di lavoro, come avviene nel caso in cui non è agevole la sostituzione del lavoratore recedente, ed è sicuramente favorevole a quest'ultimo che resta avvantaggiato dal computo dell'intero periodo agli effetti della indennità di anzianità, dei miglioramenti retributivi e di carriera e dal regime di tutela della salute.

Nel medesimo senso si è ritenuto che il lavoratore subordinato può liberamente disporre della propria facoltà di recesso dal rapporto, come nell'ipotesi di pattuizione di una garanzia di durata minima del rapporto di lavoro, e che non contrasta pertanto con alcuna norma o principio dell'ordinamento giuridico la clausola con cui si prevedano limiti all'esercizio di detta facoltà, stabilendosi a carico del lavoratore un obbligo risarcitorio per l'ipotesi di dimissioni anticipate rispetto ad un periodo di durata minima; inoltre, la medesima clausola non rientra neppure in alcuna delle ipotesi di cui al comma 2 dell' art. 1341 c.c. (clausole vessatorie) per le quali è richiesta l'approvazione specifica per iscritto;

- in presenza di mansioni formalmente tra loro omogenee e fungibili con quelle della collega (in quanto entrambe addette alla segreteria amministrativa), il datore di lavoro ha pienamente rispettato i principi di correttezza e buona fede cui egli deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare nel momento in cui la scelta trova giustificazione sulla base dell'incidenza del diverso orario lavorativo prestato (a tempo parziale dalla lavoratrice licenziata e a tempo pieno dall'altra) sulla necessità aziendale di un dipendente a tempo pieno, a garanzia della copertura dell'intero orario di apertura degli uffici;
- il trasferimento del lavoratore presso altra sede giustificato da oggettive esigenze organizzative aziendali può consentire al medesimo di richiederne giudizialmente l'accertamento della legittimità, ma non lo autorizza a rifiutarsi aprioristicamente e senza un eventuale avallo giudiziario che, peraltro, può essergli urgentemente accordato in via cautelare, di eseguire la prestazione lavorativa richiestagli, in quanto egli è tenuto ad osservare le disposizioni per l'esecuzione del lavoro impartito dall'imprenditore;

- l'incompletezza della comunicazione di attivazione della procedura di licenziamento collettivo prevista dall' art. 4, c. 9 della L. 223/1991 costituisce violazione delle procedure, dando luogo al "regime di cui al terzo periodo del predetto art. 18, c. 7 della L. 300/1097, e, quindi, alla tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità.

## **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 15.04.2017 al 14.05.2017. Il coefficiente è pari a 1,247757%.

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

**LO STUDIO**