



Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 20 luglio 2016

Informacoop N. 25/2016

Amministrazione del personale

IN COLLABORAZIONE CON



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative



Centro di assistenza fiscale

JOBS ACT, NUOVI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI

Il Jobs Act, tra le molte novità, introduce un nuovo incentivo per agevolare l'assunzione di lavoratori disabili. La circolare INPS 99/2016 ne illustra le caratteristiche.

Pagina 1

LE MALATTIE ESCLUSE DALLE FASCE DI REPERIBILITÀ

In alcuni casi il lavoratore può essere esonerato dalla reperibilità durante la malattia. La circolare INPS 95/2016 fornisce chiarimenti operativi in merito all'applicazione della normativa relativa all'esenzione dalle fasce di reperibilità.

Pagina 6

INFEDELE REGISTRAZIONE SUL LUL - TRASFERTA

La nota del Min. Lavoro chiarisce il regime sanzionatorio applicabile alle situazioni di infedele registrazione delle trasferte sul Libro Unico del Lavoro.

Pagina 9

JOBS ACT, NUOVI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATORI DISABILI



**Incentivi Assunzione
DISABILI**

L'INPS ha pubblicato la **circolare n. 99 del 13 giugno 2016** con la quale ha illustrato il **nuovo incentivo**, previsto dal Jobs Act, per **agevolare l'assunzione di lavoratori disabili**.

AGENZIA ENTRATE: PRESTAZIONI SOCIO- ASSISTENZIALI DELLE COOPERATIVE SOCIALI

L'Agenzia delle Entrate ha emanato la circolare n. 31/E del 15 luglio 2016, con la quale fornisce i chiarimenti sulle novità introdotte

Per quanto riguarda i datori di lavoro sarà possibile la fruizione mediante conguaglio nelle denunce mensili contributive; nel caso di datori di lavoro agricoli che utilizzano il DMAG, nelle denunce trimestrali.

L'agevolazione riguarda

-

La nuova aliquota Iva ridotta, pari al 5%, è stata introdotta dalla legge di stabilità 2016 su alcune prestazioni socio-sanitarie, assistenziali ed educative rese dalle cooperative sociali e dai loro consorzi. A godere dell'aliquota ridotta sono le anzidette prestazioni di servizi fornite dalle cooperative sociali disciplinate dalla legge n. 381 del 1991, in relazione alle quali viene esclusa la possibilità di optare per l'esenzione dall'IVA. Infine, rispetto alla precedente normativa, possono beneficiare dell'aliquota ridotta al 5% anche le prestazioni erogate nei confronti di persone migranti, senza fissa dimora, richiedenti asilo, detenuti e donne vittime di tratta a scopo sessuale e lavorativo.

Decorrenza della nuova disciplina e regime transitorio.

La circolare illustra la decorrenza temporale delle nuove norme e l'applicabilità della vecchia disciplina. Per le operazioni compiute in base a contratti stipulati entro il 31 dicembre 2015 e ancora in essere, le cooperative sociali e i loro consorzi continueranno ad applicare l'aliquota Iva del 4% o il regime di esenzione, in base all'opzione già effettuata ai sensi della normativa allora vigente. Per individuare sotto il profilo temporale la disciplina applicabile ai rinnovi, si fa riferimento alla data della stipula, del rinnovo o della proroga del contratti in argomento, che avvengono, generalmente, a conclusione delle procedure di affidamento esperite.

MIN.LAVORO:

DIMENSIONI ONLINE - LE FAQ AGGIORNATE AL 15 LUGLIO

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, in data 15 luglio 2016, sul proprio sito www.cliclavoro.gov.it, la FAQ n. 46 in materia di procedura per le dimissioni telematiche. In particolare, il Ministero del Lavoro chiarisce:

Prima di accedere alla compilazione del modello telematico il sistema richiede se il rapporto di lavoro oggetto delle dimissioni o della risoluzione consensuale sia

DURATA

La **durata** dell'incentivo varia a seconda delle caratteristiche della disabilità del lavoratore coinvolto e del rapporto che viene con lui instaurato:

Tipologia	Importo	Durata
Lavoratori disabili assunti a tempo indeterminato che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte da 1 ^a a 3 ^a categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato Dpr 915/1978	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4 ^a alla 6 ^a categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con Dpr 915/1978	35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	36 mesi
Per i lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%	70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali	a TI - 60 mesi a TD (minimo 12 mesi) - per durata contratto

I rapporti di lavoro per i quali è possibile richiedere la fruizione del beneficio, oltre a quelli a tempo indeterminato e alle trasformazioni da tempo determinato a indeterminato possono essere i seguenti:



- **[rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 142/2001;](#)**
- rapporti di lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della legge 18 dicembre 1973, n. 877, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato.

La fruizione del beneficio è però legata **alla disponibilità di risorse specificatamente stanziata nel Fondo per il diritto al lavoro dei disabili**

La particolare procedura che vedremo di seguito consente comunque al datore di lavoro di conoscere con certezza l'eventuale disponibilità prima di procedere all'assunzione del lavoratore disabile.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DEL BENEFICIO.

Come tutti gli incentivi, è necessario il rispetto di determinate condizioni:

- **regolarità** prevista dall'art. 1 commi 1175 e 1176 della legge 296/2006 (regolarità contributiva, osservanza delle norme sulla tutela del lavoro, rispetto dei cm di ogni livello).
- **rispetto** delle condizioni generali in materia di **incentivi**
- rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno

Ulteriore condizione necessaria per poter beneficiare dell'incentivo è inoltre la determinazione, mediante l'assunzione del lavoratore disabile, di un **incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti**; il calcolo è quello oramai consolidato a seguito della giurisprudenza comunitaria che ha stabilito la seguente prassi



"si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro/anno dell'anno precedente all'assunzione, con il numero medio di unità lavoro/anno dell'anno successivo all'assunzione".

Il numero di dipendenti verrà calcolato in ULA (unità di lavoro annuo) secondo il criterio internazionale.

L'incentivo spetta anche se l'incremento occupazionale netto non si realizza per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, riduzione volontario dell'orario di lavoro e licenziamento per giusta causa, mentre è tassativo nei casi di posti vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione del personale.

Il vincolo dell'incremento occupazionale è una novità assoluta che probabilmente al momento della pubblicazione del D.lgs. 151 non era stato valutato appieno e che renderà molto complicata la gestione delle assunzioni di disabili. Soprattutto non si capisce la logica politica quando il bonus occupazionale, fruibile per persone normodotate, è concesso con larghezza.

CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

La circolare Inps dedica anche un paragrafo al coordinamento dell'incentivo previsto dal Jobs Act con altri incentivi; in questo particolare caso, essendo un incentivo finalizzato a realizzare nuove occasioni di lavoro per i lavoratori disabili, **il datore di lavoro può godere di ulteriori benefici purché la misura complessiva non superi il 100%**

*stato Instaurato prima o dopo
il 2008.*

In quest'ultimo caso vengono recuperati alcuni dati presenti nella comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro. Qualora non vi siano comunicazioni obbligatorie relative al rapporto di lavoro come si deve operare?
In questo caso è possibile selezionare l'opzione "Prima del 2008" e compilare manualmente i campi del modello telematico, senza indicare la data di inizio del rapporto di lavoro che non è un campo obbligatorio.



**INPS:
DEPENALIZZAZIONE
PARZIALE DEL REATO
DI OMESSO
VERSAMENTO DELLE
RITENUTE
PREVIDENZIALI**

L'Inps, con la circolare n. 121 del 5 luglio 2016, illustra il nuovo quadro normativo, già oggetto del messaggio n. 804 del 22 febbraio 2016, a seguito dell'intervento di parziale depenalizzazione

del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali, di cui all'articolo 2, co. 1-bis, del decreto legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638.

La circolare tiene conto delle Indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva - con parere del 3 maggio 2016 condivise dall'Ufficio legislativo del medesimo Dicastero con nota del 3 maggio 2016, prot. 29/0002839/P.

Il legislatore ha introdotto due diverse fattispecie sanzionatorie legate al valore dell'omissione compiuta dal datore di lavoro:

1. la sanzione penale della reclusione fino a tre anni congiunta alla multa fino a euro 1.032 per gli omessi versamenti di importo superiore a euro 10.000 annui
2. la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 10.000 a euro 50.000 per gli importi omessi inferiori a tale soglia.



dei costi salariali del lavoratore (intesi come la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprensiva di oneri previdenziali e contributi assistenziali).

L'unica **limitazione** che si registra è la **mancata compatibilità con ulteriori incentivi di natura economica, come la Banca dati Giovani Genitori, o l'incentivo per l'assunzione di beneficiari di NASpI.**

E' invece **compatibile** il bonus occupazionale previsto da **Garanzia Giovani.**

PROCEDURA OPERATIVA PER LA RICHIESTA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO

Il datore di lavoro dovrà inviare la **richiesta direttamente all'Inps, utilizzando il canale telematico**; riportiamo di seguito le istruzioni dettagliate contenute nella circolare Inps n. 99.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di **istanza on-line "151-2015", all'interno dell'applicazione "DiResCo** - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it.

Il modulo è accessibile seguendo il percorso "servizi on line", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

- **Entro cinque giorni** dall'invio dell'istanza, l'Istituto - mediante i propri sistemi informativi centrali - verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso positivo, comunica - esclusivamente in modalità telematica - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare. La comunicazione è accessibile all'interno dell'applicazione "DiResCo".
- **Entro sette giorni** dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro - per accedere all'incentivo - deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.
- **Entro quattordici giorni** lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

PERENTORI

• I termini previsti per la stipulazione del contratto e per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione - con contestuale domanda di ammissione all'incentivo - sono **perentori**

PERDITA

• la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati

Si invita, pertanto, a prestare la massima attenzione nel compilare **correttamente** la **modulistica** e le **comunicazioni telematiche obbligatorie** (Unilav/Unisomm) inerenti il rapporto per il quale si chiede la conferma della prenotazione.

Si evidenzia, in particolare, che le procedure informatiche non accetteranno una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione né potrà essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente (ai fini della valorizzazione di alcuni campi dell'istanza di conferma fanno fede i valori inseriti nell'Unilav/Unisomm, con cui è stato comunicato il rapporto per cui si intende confermare il beneficio prenotato).

In particolare, è necessario che corrispondano:

- a) il **codice fiscale del datore di lavoro** (deve corrispondere a quello con cui il datore di lavoro è identificato negli archivi anagrafico-contributivi dell'Inps);
- b) la **tipologia dell'evento** per cui spetterebbero i benefici (assunzione o trasformazione);
- c) la **data di decorrenza dell'evento**, se già indicata nella prenotazione;
- d) il **codice fiscale del lavoratore**.

LE MALATTIE ESCLUSE DALLE FASCE DI REPERIBILITÀ

Con la modifica apportata al comma 13 dell'articolo 5 del D.L. 463/1983 – conv. in legge 638/1983 – ad opera dell'articolo 25 del D.lgs. 151/2015, è stata prevista una specifica **disciplina** finalizzata a stabilire le **esenzioni dalla reperibilità durante la malattia** in presenza di concrete situazioni di gravità.

Il 22 gennaio 2016 è entrato in vigore tale decreto interministeriale, pubblicato in G.U. il 21 gennaio 2016, nel quale sono individuate le circostanze in cui il lavoratore è esentato dal rispetto delle fasce di reperibilità:

NUOVI VOUCHER A PROVA DI ABUSO

I buoni lavoro nel primo trimestre 2016 hanno visto una crescita del 45,6%, arrivando a 31,5 milioni. Lo scorso anno sono stati 1.380.000 i lavoratori che hanno percepito almeno un voucher. I committenti sono stati quasi 473.000. La media dei buoni percepiti nell'anno è stata di 63,8 per ogni lavoratore. I lavoratori che hanno percepito più di 1.000 euro netti nell'anno "grazie ai buoni lavoro" sono stati solo 207.000 quindi l'85% dei lavoratori che ha avuto almeno un buono è rimasto al di sotto di questa cifra. Il meccanismo antiabusi non permetterà più di acquistare in blocco i buoni per le prestazioni di lavoro accessorio. Un nuovo intervento legislativo è volto a garantire la loro piena tracciabilità.

Le disposizioni correttive del Jobs Act, si sono rese necessarie per frenare l'uso-abuso dei voucher e riguardano essenzialmente due ambiti:

1. la tracciabilità dei buoni lavoro, mutuando la procedura già utilizzata per tracciare il lavoro intermittente

2. e l'esclusione del settore agricolo dall'applicazione del limite economico imposto ai committenti imprenditori.

I committenti imprenditori non agricoli o professionisti, che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio, saranno obbligati a inviare una comunicazione preventiva, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione lavorativa, alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro, mediante sms o posta elettronica, comunicando i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione. I committenti imprenditori agricoli dovranno invece comunicare esclusivamente i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo e la durata della prestazione con riferimento a un arco temporale non superiore a 7 giorni. Inoltre per questo settore è esclusa l'applicazione del limite imposto ai committenti imprenditori, i quali possono avvalersi di prestazioni di lavoro accessorio per compensi non superiori a 2.000 euro per ciascun committente. L'esclusione è motivata dal fatto che l'utilizzo del lavoro accessorio in agricoltura è già soggetto, oltre al limite generale dei 7.000 euro per lavoratore, anche ai limiti di cui al comma 3 dell'articolo 48 del Decreto Legislativo 81/2015.

- a) **patologie gravi** che richiedono terapie salvavita risultanti da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b) **stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta** che abbia determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67 per cento.

La regola generale stabilisce che **ai fini dell'erogazione dell'indennità di malattia** il lavoratore ha **l'onere di rendersi reperibile** al proprio domicilio o diverso **indirizzo di reperibilità** durante la malattia per essere sottoposto, entro determinate **fasce orarie**, a eventuali controlli aventi come scopo quello di verificarne l'effettiva temporanea incapacità lavorativa. Nel settore privato, le fasce di reperibilità alla visita medica di controllo domiciliare sono, per tutti i giorni compresi nella certificazione di malattia, inclusi i giorni festivi:

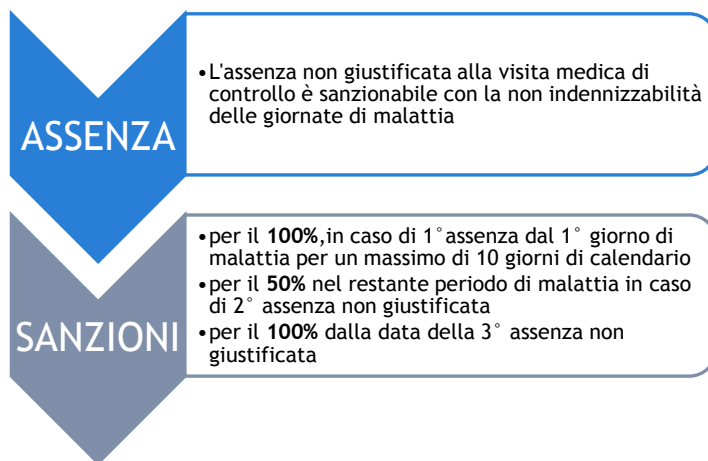
- **dalle ore 10,00 alle ore 12,00;**
- **dalle ore 17,00 alle ore 19,00.**



Il lavoratore **non può assentarsi dall'indirizzo indicato nel certificato se non**

- **per necessità** di sottoporsi a visite mediche specialistiche urgenti che non possono essere effettuate in orari diversi da quelli compresi nelle fasce orarie stabilite,
- ovvero per **gravi motivi personali o familiari**
- o ancora per **cause di forza maggiore**;

In tal caso è bene che il lavoratore **lo comunichi preventivamente** conservando idonea documentazione a riprova della necessità di quanto asserito.



In caso di assenza non preventivamente comunicata, il medico di controllo domiciliare riscontra l'assenza mediante il rilascio di invito a visita medica di controllo ambulatoriale.

Con le modifiche apportate a tale disciplina, il lavoratore non è più obbligato a rimanere in casa se la sua patologia rientra tra quelle individuate dal decreto interministeriale.

IL CERTIFICATO MEDICO E LE LINEE GUIDA

L'Istituto specifica che i casi di esenzione dalla reperibilità riguardano **esclusivamente i lavoratori subordinati del settore privato** rimanendone esclusi i lavoratori iscritti alla gestione separata dell'INPS di cui all'art.2, comma 26, della legge n. 335/95. Non essendo affatto semplice definire lo stato di malattia che comporti o meno un esonero dalla reperibilità, l'INPS, sentiti i Ministeri lavoro e salute, ha emanato le **linee guida** al fine di fornire indicazioni più specifiche rispetto a quanto determinato dal decreto interministeriale del 21/1/2016, e istruire il personale medico sulla redazione dei certificati da inoltrare a giustificazione dell'assenza dal lavoro, dando nel contempo la possibilità ai datori di lavoro di carpire dal documento le informazioni necessarie a stabilire se sia possibile o meno richiedere una visita di controllo.

A tal proposito l'Istituto ricorda che secondo consolidata giurisprudenza

"i medici del Servizio Sanitario Nazionale che redigono i certificati medici, agiscono in qualità di pubblici ufficiali e per questo sono tenuti a dichiarare la reale situazione medica del paziente, pena le conseguenti responsabilità amministrative e penali"

pertanto, nei casi indicati ai fini dell'esonero alla reperibilità, dovranno:

in caso di invio del certificato nella modalità telematica

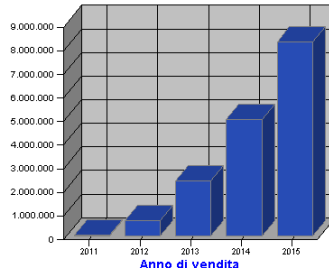
apporre la valorizzazione dei campi del certificato riferiti a terapie salvavita ovvero invalidità

in caso di redazione di un certificato cartaceo

attestare in modo esplicito l'eventuale sussistenza della patologia che dà diritto alla esclusione del lavoratore dall'obbligo della reperibilità.

Le modalità attuative dell'obbligo di comunicazione preventiva ed eventuali ulteriori modalità di assolvimento saranno indicate in un prossimo decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo in considerazione lo sviluppo delle tecnologie.

Banche. Numero di voucher venduti



VISITE MEDICHE DI CONTROLLO, CHIARIMENTI INPS

L' art. 9 del decreto del Ministero del Lavoro 18 aprile 1996, dispone che in caso di impossibilità di eseguire la visita

per assenza del lavoratore all'indirizzo indicato, il medico deve darne immediata comunicazione all'Inps e rilasciare, se possibile a persona presente in casa, apposito avviso recante l'invito al lavoratore a presentarsi al controllo ambulatoriale. La visita, effettuata con tempestività, consente all'Inps di verificare l'incapacità lavorativa dell'interessato, che si vede così interrompere l'applicazione della sanzione per l'assenza domiciliare non giustificata. Rispondendo ad alcune richieste di chiarimenti in merito, è stato anzitutto precisato che l'Inps può disporre direttamente visite ambulatoriali, avvalendosi dei propri medici ove siano necessarie "particolari verifiche sanitarie e/o amministrative", ai sensi dell'articolo 10 del decreto ministeriale 12 ottobre 2000. Ove tali controlli siano stati richiesti per specifiche esigenze del datore occorre la preventiva valutazione Inps circa l'opportunità di convocare direttamente il lavoratore a visita ambulatoriale, verificando se questi può, in relazione al proprio stato di salute, lasciare la propria abitazione.

MODALITÀ DI CONVOCAZIONE

Quanto alle modalità con cui il lavoratore riceve la convocazione a visita ambulatoriale in caso di

I **datori di lavoro**, di conseguenza, una volta ricevuto il certificato medico, **dovranno controllare la presenza della valorizzazione dei campi "terapie salvavita" e "invalidità"** onde evitare di richiedere una visita medica domiciliare quando non sia possibile.

In caso di situazioni che potrebbero destare dubbi, il datore di lavoro può comunque inviare una segnalazione alla struttura INPS territorialmente competente la quale valuterà l'opportunità di approfondire la veridicità della fattispecie indicata dal medico curante.

INFEDELE REGISTRAZIONE SUL LUL - TRASFERITA



comma 7, del D.L. 112/2008.

Il Ministero del lavoro con nota 14-6-2016, prot. n. 11885 chiarisce il **regime sanzionatorio** applicabile in caso di "disconoscimento" della prestazione lavorativa effettuata in regime di trasferta, con particolare riferimento alla applicazione della sanzione di infedele registrazione sul LUL, ai sensi dell'art. 39,

La sanzione, recentemente modificata dall'art. 22 D.Lgs. n. 151/2015, prevede che

"salvo i casi di errore meramente materiale, l'omessa o infedele registrazione dei dati di cui ai commi 1, 2 e 3 che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro".

Dopo una lunga trattazione del tema, il Ministero conclude che

il regime sanzionatorio per infedele registrazione sul LUL può trovare applicazione nei casi in cui la registrazione del dato risulti sostanzialmente non veritiera:

- *sia in ordine ai dati meramente **quantitativi** della stessa (es. differente retribuzione di fatto erogata o differente orario di lavoro/riposi effettivamente goduti);*
- *sia in ordine ai dati **qualitativi** non inerenti la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro ma alla scritturazione sul LUL di una causale o titolo fondante l'erogazione economica che non trovi riscontro nella concreta esecuzione della prestazione.*

*In entrambi i casi, come già precisato, **sempreché dall'infedele registrazione sul LUL derivino ricadute sotto il profilo retributivo, previdenziale o fiscale.***

La non conforme registrazione della voce trasferta può integrare la **condotta di infedele registrazione tutte le volte in cui venga riscontrata, a seguito di accertamento ispettivo, una difformità tra la realtà "fattuale" e quanto registrato sul LUL** e sempre che "l'erronea" scritturazione del suddetto dato abbia determinato l'effetto di una differente quantificazione dell'imponibile contributivo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 51, comma 5, summenzionato.

Tale difformità, si configura nel caso in cui:

- 1) la trasferta non sia stata proprio effettuata o la relativa indennità occulti emolumenti dovuti ad altro titolo, appalesando con ciò un intento evidentemente elusivo.
- 2) sotto la voce trasferta, siano erogate somme per compensare prestazioni lavorative, che essendo normalmente rese in luoghi variabili e diversi, devono essere sottoposte al regime di cui all'art. 51, comma 6, del D.P.R. n. 917/1986 (c.d. lavoratori trasferisti nell'accezione chiarita dalla Suprema Corte: cfr. sent. n. 3066 del 17 febbraio 2016).

RETE DEL LAVORO AGRICOLO DI QUALITÀ – CHIARIMENTI MINISTERIALI



Il Ministero del lavoro con nota prot. n. 37/0011563 dell'8-6-2016 trasmette la risposta (nota prot. n. 37/0011559 del 7-6-2016) a un **quesito** della Cabina di regia della Rete del lavoro agricolo in merito al **concetto di definitività delle sanzioni amministrative**.

Ricordiamo infatti che per l'iscrizione nella Rete **le imprese non devono essere state**

destinatario, negli ultimi tre anni, di sanzioni amministrative definitive in materia di lavoro, legislazione sociale, imposte sui redditi e sul valore aggiunto.

Il parere richiesto era in ordine:

- all'interpretazione da dare al **concetto di definitività delle sanzioni** amministrative per violazioni della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, di cui alla lettera b) del primo comma dell'art. 6 D.L. 24 giugno 2014, n. 91, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 116:
- alla possibile **distinzione tra sanzioni formali** (riconducibili a violazioni più lievi) e **sanzioni sostanziali** e di contemplare l'ipotesi del **ravvedimento operoso**:

In primo luogo il Ministero chiarisce che **l'atto definitivo di irrogazione di una sanzione amministrativa, come tale suscettibile di efficacia esecutiva, è l'ordinanza-ingiunzione di cui all'art. 18 della L. n. 689/198.**

Non possono quindi considerarsi definitivi:

- la **diffida** a regolarizzare le violazioni e a pagare la sanzione in misura minima (art. 13. D.Lgs. n. 124/2004);

mancato reperimento a casa, se non è possibile utilizzare il modello VMCD/Ricevuta COD SR.149 il medico deposita l'Invito nella cassetta delle lettere presso il domicilio.

Tuttavia, dato che tale modalità, cioè l'invito a presentarsi alla visita medica nella cassetta postale del lavoratore, non dà certezza circa la ricezione della convocazione da parte dell'interessato, ove si verifichi la mancata presentazione alla visita ambulatoriale, la Sede Inps competente, senza sanzionare la mancata presentazione alla visita come assenza, procede inviando un nuovo invito con raccomandata AR oppure, se disponibile, all'indirizzo PEC dell'assicurato, avendo cura, in tal caso, di verificare l'avvenuta ricezione e conoscenza da parte del destinatario.

- il verbale unico di contestazione e notificazione dell'illecito amministrativo e successiva estinzione dello stesso a seguito di pagamento in misura ridotta della sanzione (artt. 14 e 16, L. n. 689/1981).

Conseguentemente le imprese non si considerano destinatarie di una sanzione amministrativa definitiva qualora:

1. provvedano ad estinguere l'illecito attraverso la procedura di diffida ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004;
 2. provvedano ad estinguere l'illecito attraverso il pagamento della sanzione amministrativa in misura ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981;
 3. non siano ancora destinatarie di una ordinanza-ingiunzione, nonostante siano scaduti i termini per l'estinzione degli illeciti secondo le modalità di cui ai punti 1) e 2)
 4. il provvedimento irrogato con ordinanza-ingiunzione sia stato impugnato nei termini di legge.
- *Le violazioni, per essere considerate definitive, "devono essere state accertate con sentenza passata in giudicato ovvero con ordinanza ingiunzione (evidentemente non impugnata), viceversa, l'estinzione delle violazioni attraverso la procedura della prescrizione obbligatoria ovvero, per quanto concerne le violazioni amministrative, attraverso il pagamento in misura ridotta ex art. 16 della L. n. 689/1981 non integra il presupposto della causa ostativa".*
- In merito al secondo quesito il Ministero risponde che **non esiste distinzione tra sanzioni formali e sanzioni sostanziali**, in particolare nei casi in cui un inadempimento formale si traduca, di fatto, in una assenza di tutele sostanziali per il lavoratore.

LE ULTIME DALLA GIURISPRUDENZA

CASSAZIONE: REINTEGRAZIONE CON CAMBIO DI SEDE

Con sentenza n. 14375/2016 la Corte di Cassazione ha affermato che è illegittimo il licenziamento di un lavoratore susseguente ad una reintegra, a seguito di precedente licenziamento, avvenuta in una sede diversa dalla precedente, se il datore di lavoro non ha motivato la nuova assegnazione sulla base delle esigenze tecnico, produttive ed organizzative postulate dall'art. 2103 c.c.

CASSAZIONE: ACCESSO ABUSIVO ALLE BANCHE DATI AZIENDALI – LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Con sentenza n. 12337 del 15 giugno 2016, la Corte di Cassazione ha affermato la

legittimità, da parte del datore di lavoro, di licenziare per giusta causa un lavoratore che utilizza abusivamente le credenziali di accesso ad Internet per finalità estranee alle esigenze di servizio. I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come l'utilizzo di password aziendali per accedere a banche dati debba avvenire esclusivamente in funzione delle attività istituzionali del dipendente, questo anche a difesa di eventuali dati sensibili presenti. La violazione di questa elementare regola fa venir meno dell'elemento fiduciario e può determinare la decisione, da parte dell'azienda, di recedere dal rapporto di lavoro.

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO DISCIPLINARE.

Con sentenza n. 10839/2016, la Corte di Cassazione ha ritenuto

illegittimo un licenziamento per giustificato motivo soggettivo, comminato da un datore di lavoro per motivi disciplinari, in quanto avvenuto senza rispettare i principi di immediatezza e tempestività prescritti per l'esercizio del potere disciplinare. I giudici della Suprema Corte hanno ribadito come il requisito dell'immediatezza della contestazione sia a carico del datore di lavoro che deve dimostrare sia il momento della conclusione delle indagini che la tempestività circa l'intera successione temporale delle stesse. Nel caso specifico, il datore di lavoro aveva comminato il licenziamento dopo circa 2 anni dall'apertura del procedimento disciplinare e dopo circa 3 mesi dall'audizione del lavoratore.

TRIB. BUSTO ARSIZIO: TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Con sentenza n. 224 del 15 giugno 2016, il Tribunale di Busto Arsizio ha affermato che l'utilizzazione costante e continua, protrattasi per un lungo periodo (tre anni), di un lavoratore con contratto a tempo parziale, mediante ricorso al lavoro supplementare, legittima la richiesta di trasformazione in rapporto a tempo pieno senza la necessità del consenso del datore di lavoro, sulla base del c.d. "fatti concludenti".

