

## LAVORO OCCASIONALE

**(L. 96 del 21.06.2017 – Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n. 5 del 09.08.2017 - Ispettorato Nazionale del Lavoro, Nota n. 7427 del 21.08.2017 - INPS, Sito Internet)**



L' Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto riepilogando normativa generale in tema di **Libretto Famiglia** e di **Contratto di Prestazione Occasionale** e precisando, per ciascuna tipologia di violazione, le conseguenze sanzionatorie o di altra natura alle quali può essere soggetto l'utilizzatore di prestazioni occasionali.

### Nello specifico:

1. superamento del limite economico o del limite orario: il superamento da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore del limite economico di 2.500 euro o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile comporta la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento, con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative;

2. violazione dell'obbligo di comunicazione o del divieto di ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte degli utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato: si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione".

In tali ipotesi non trova applicazione la procedura di diffida e la sanzione ridotta ai sensi della L. n. 689/1981 è pari ad euro 833,33 per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione, indipendentemente dal numero dei lavoratori interessati.

La sanzione troverà applicazione laddove la comunicazione sia effettuata in ritardo o non contenga tutti gli elementi richiesti o, ancora, detti elementi non corrispondano a quanto effettivamente accertato.

Ciò può avvenire, ad esempio, qualora la prestazione occasionale giornaliera sia stata effettivamente svolta per un numero di ore superiore rispetto a quello indicato nella comunicazione preventiva.

In tale caso, peraltro, il personale ispettivo provvederà a comunicare alla competente sede INPS l'avvenuto accertamento della maggior durata della prestazione di lavoro.

Maxisanzione sul lavoro nero e violazione dell'obbligo preventivo di comunicazione della prestazione occasionale: pur riservandosi ulteriori precisazioni dopo un primo periodo di monitoraggio sulla applicazione del nuovo istituto viene evidenziato che, nelle ipotesi di mancata trasmissione della comunicazione preventiva

ovvero di revoca della stessa a fronte di una prestazione di lavoro giornaliera effettivamente svolta, la mera registrazione del lavoratore sulla piattaforma predisposta dall'Istituto non costituisce di per sé elemento sufficiente ad escludere che si tratti di un rapporto di lavoro sconosciuto alla Pubblica Amministrazione con la conseguente possibilità, laddove sia accertata la natura subordinata dello stesso, di contestare l'impiego di lavoratori "in nero".

Ciò premesso, viene altresì precisato che si applicherà esclusivamente la sanzione di cui al precedente punto 2, ogniqualvolta, ferma restando la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS, ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

- la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici (2.500 euro) e temporali (280 ore);
- la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.

Da ultimo, come chiarito anche dall'INPS, la sanzione si applicherà in presenza di una revoca della comunicazione a fronte di una prestazione di lavoro che, a seguito di accertamenti, risulti effettivamente resa, attesa l'evidente volontà di "occultare" la stessa prestazione.

### 3. violazione di ulteriori obblighi:

- a) il prestatore di lavoro ha diritto altresì al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali il cui mancato rispetto da parte di qualsiasi utilizzatore comporterà l'applicazione delle specifiche sanzioni ivi previste;
- b) per quanto concerne la tutela della salute e della sicurezza del prestatore, trova piena applicazione il D.Lgs. n. 81/2008 e il relativo regime sanzionatorio.

Infine, l' INPS ha comunicato che l'accREDITAMENTO sul "portafoglio" di libretto famiglia o contratto di prestazione occasionale dei versamenti effettuati dagli utilizzatori attraverso modello F24 avverrà nove/dieci giorni dopo l'effettuazione del pagamento, in considerazione dei tempi stabiliti per il riversamento delle somme da parte degli intermediari (istituti bancari o Poste Italiane SpA) all'Agenzia delle Entrate e il successivo riversamento all'INPS delle stesse.

## **BUONI PASTO**

**(Ministero dello Sviluppo Economico, Decreto n. 122 del 07.06.2017 – G.U. n. 186 del 10.09.2017)**



A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, in data 9 settembre c.a., è entrata in vigore la nuova normativa in tema di spendibilità dei buoni pasto.

In particolare i buoni pasto:

**Utilizzo:** potranno essere spesi presso mense aziendali o interaziendali, pubblici esercizi, agriturismi, ittiturismi e esercizi di vendite al dettaglio (compresi i mercati, la vendita diretta da parte del produttore o dell' esercente attività agricola, ecc.).

**Requisiti:** dovranno riportare a) il codice fiscale o la ragione sociale del datore di lavoro; b) la ragione sociale e il codice fiscale della società di emissione; c) il valore espresso in valuta corrente; d) il termine temporale di utilizzo; e) uno spazio riservato all' apposizione della data di utilizzo, della firma del titolare e del timbro dell'esercizio convenzionato presso il quale il buono pasto viene utilizzato; f) la dicitura «Il buono pasto non è cedibile, ne' cumulabile oltre il limite di otto buoni, ne' commercializzabile o convertibile in denaro; può essere utilizzato solo se datato e sottoscritto dal titolare».

**Caratteristiche:** a) possono essere utilizzati esclusivamente dai prestatori di lavoro subordinato, a tempo pieno o parziale (anche qualora l'orario di lavoro non preveda una pausa per il pasto) nonché dai soggetti che hanno instaurato con il cliente un rapporto di collaborazione anche non subordinato; b) non sono cedibili, ne' cumulabili oltre il limite di otto buoni, ne' commercializzabili o convertibili in denaro; c) possono essere utilizzati esclusivamente dal titolare indicato sul buono stesso.

**Valore:** è comprensivo dell'imposta sul valore aggiunto prevista per le somministrazioni al pubblico di alimenti e bevande e le cessioni di prodotti alimentari pronti per il consumo.

## INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

### (Ministero del Lavoro, interPELLI nn. 1 e 2)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta a interPELLI:

- è ammessa l' assunzione di personale con contratto intermittente da parte di imprese del settore edile relativamente a figure professionali quali manovali, muratori, asfaltisti, autisti e conducenti di macchine operatrici che svolgono la propria attività con carattere discontinuo nell'ambito di appalti per lavori di manutenzione stradale sia ordinaria che straordinaria.
- Salvo diverse disposizioni da parte dei contratti collettivi, non integra la violazione del diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori a tempo determinato previsto dall' art. 24, c.1 del D.Lgs. 81/2015 sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione (quindi la sua "conferma tempo indeterminato") che la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato.

## RIDUZIONE CONTRIBUTIVA PER IL SETTORE EDILE

**(Ministro del Lavoro, Decreto Interministeriale del 05.07.2017 - INPS, Circolare n. 129 del 01.09.2017)**

A seguito della conferma anche per l'anno 2017 la riduzione contributiva a favore delle imprese edili nella misura dell'11,50%, l'INPS è intervenuta per fornire le istruzioni per una sua pratica applicazione.

In particolare, il beneficio:

- consiste in una riduzione contributiva applicabile ai soli operai occupati con un orario di lavoro di 40 ore settimanali (non spetta, quindi, per quelli occupati con contratto di lavoro a tempo parziale e non trova applicazione sul contributo dello 0,30% a finanziamento dei fondi interprofessionali)
- compete per i periodi di paga da gennaio a dicembre 2017 e dovrà essere richiesto esclusivamente in via telematica utilizzando il modulo "Rid-Edil".

Il beneficio potrà essere fruito entro il 16 gennaio 2018 (avvalendosi delle denunce contributive UniEmens con competenza fino al mese di dicembre 2017) e i datori di lavoro potranno inviare le domande per l'applicazione della riduzione contributiva relativa al 2017 fino al 15 gennaio 2018;

- non spetta nei confronti di quei lavoratori per i quali sono previste specifiche agevolazioni contributive ad altro titolo (ad esempio, assunzione a tempo determinato che beneficia dell'incentivo "occupazione sud", apprendistato, ecc.);
- spetta solamente nei confronti dei datori di lavoro che:
  - a) rispettino il CCNL;
  - b) siano in possesso dei requisiti per il rilascio del DURC;
  - c) non abbiano riportato condanne passate in giudicato per le violazioni in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro nel quinquennio antecedente alla data di applicazione dell'agevolazione.

## INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

**(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 24265 del 29.11.2016, 24459 del 30.11.2016, 24812 del 05.12.2016, 25201 del 07.12.2016 e 25272 del 09.12.2016)**



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- ai fini della validità di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il datore di lavoro ha l'onere di provare, non solo la soppressione del reparto o della posizione lavorativa cui era adibito il dipendente

licenziato, ma anche l'impossibilità del suo c.d. *repechage* ovvero di una sua utile riallocazione, tenuto conto della sua professionalità specifica, in altra posizione lavorativa e/o in altra dipendenza aziendale analoga a quella venuta meno;

- l'omissione della visita medica di idoneità alle mansioni costituisce un colposo e grave inadempimento del datore di lavoro di per sé idoneo a legittimare il rifiuto del lavoratore di prestare la propria attività lavorativa. Quanto sopra, per non avere il datore adeguato la propria condotta alle prescrizioni imposte dalla legge per la tutela delle condizioni fisiche dei dipendenti nell'espletamento delle mansioni loro assegnate;
- lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia è idoneo a giustificare il recesso del datore di lavoro per violazione dei doveri generali di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà ove tale attività esterna, prestata o meno a titolo oneroso, sia per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza della malattia, dimostrando, quindi, una sua fraudolenta simulazione, ovvero quando, valutata in relazione alla natura della patologia e delle mansioni svolte, l'attività stessa possa pregiudicare o ritardare la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore.

Inoltre, l'espletamento di attività extralavorativa durante il periodo di assenza per malattia costituisce illecito disciplinare non solo se da tale comportamento derivi un'effettiva impossibilità temporanea della ripresa del lavoro, ma anche quando la ripresa sia solo messa in pericolo dalla condotta imprudente, con una valutazione di idoneità che dev'essere svolta necessariamente *ex ante*, rapportata al momento in cui il comportamento viene realizzato;

- nei procedimenti disciplinari risulta irrilevante la mancata adozione della sospensione cautelare vista la sua natura facoltativa e di carattere provvisorio e strumentale all'accertamento dei fatti relativi alla violazione, da parte del lavoratore, degli obblighi inerenti al rapporto;
- il motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, nel cui ambito rientra anche l'ipotesi di riassetto organizzativo attuato per la più economica gestione dell'impresa, è rimesso alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall' art. 41 Cost., mentre al giudice spetta il controllo della reale sussistenza del motivo addotto dall'imprenditore; ne consegue che non è sindacabile, nei suoi profili di congruità ed opportunità, la scelta imprenditoriale che abbia comportato la soppressione del settore lavorativo o del reparto o del posto cui era addetto il dipendente licenziato, sempre che risulti l'effettività e la non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

## NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

**(Ministero del Lavoro, Circolari nn. 14 del 26.07.2017 e 16 del 28.08.2017 - INPS, Messaggio n. 3220 del 03.08.2017 – INAIL, , Circolare n. 34 del 01.09.2017 – INAIL, Sito Internet)**

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

1. Il Ministero del Lavoro ha precisato:

- che relativamente al requisito dell'anzianità lavorativa dei 90 giorni presso l'unità produttiva interessata al trattamento di integrazione salariale richiesto al singolo lavoratore per accedere all'ammortizzatore sociale, lo stesso deve essere verificato esclusivamente al momento di presentazione dell'istanza, ben potendo il datore di lavoro trasferire i lavoratori da un sito produttivo ad un altro (entrambi interessati dalla CIGS) al fine di fronteggiare inefficienze della struttura gestionale, commerciale o produttiva e garantire la continuazione dell'attività con la salvaguardia almeno parziale dell'occupazione;
- gli effetti dell'entrata in vigore, dal prossimo 24 settembre, del limite dell'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva di ricorso alla CIGS per le causali di riorganizzazione e di crisi aziendale;

2. L'INPS ha comunicato:

- le istruzioni contabili relativamente alla fruizione dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni previsto dalla L. 232/2016;
- che dall'01.09.2017 sarà avviata una fase di verifica delle condizioni di regolarità contributiva per la fruizione dei benefici normativi e contributivi a seguito dell'introduzione delle nuove modalità di gestione;

3. L'INAIL ha:

- fornito chiarimenti in merito alla documentazione che l'Istituto deve acquisire ai fini dell'erogazione delle prestazioni economiche a favore di soggetti minorenni;
- comunicato la disponibilità della nuova versione del servizio on-line per la denuncia di infortunio.

## **TUR**

### **(BCE, Comunicato stampa del 20.07.2017)**

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

## **COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.**

L' Istat ha reso noto i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15 giugno 2017 al 14 luglio 2017 e dal 15 luglio 2017 al 14 agosto 2017.

I coefficienti sono rispettivamente pari a 1,2734% e a 1,398430%.

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