

INFORMAZIENDA

Evidenza delle principali novità intervenute nel mese per la
conduzione aziendale informata ed aggiornata

Servizio a cura di

STUDIO CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO

RISERVATO ALLE AZIENDE ASSISTITE

Lavoro
Fisco
Economia
Giurisprudenza

Maggio 2017



Le informazioni riportate nel presente documento sono state redatte in collaborazione con il
Centro Studi Nazionale ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

Lavoro

Buoni lavoro: presentate le nuove regole dal Governo



Via libera ai nuovi voucher per famiglie e imprese. La commissione Bilancio della Camera ha approvato l'emendamento del relatore sul lavoro accessorio, sintesi delle posizioni dei partiti.

FAMIGLIA - Arriva il libretto famiglia per colf, badanti, insegnanti di ripetizione di 10 euro all'ora e il contratto occasionale. Inoltre si introduce un tetto unico ai compensi di 5mila euro, ma il lavoratore non potrà ricevere più di 2.500 euro all'anno dal medesimo datore di lavoro.

AZIENDA - Per le imprese, la misura minima oraria del compensi non potrà essere inoltre inferiore a 9 euro all'ora, per un massimo di 4 ore di lavoro consecutive con lo stesso datore di lavoro. Vietato poi il ricorso al contratto di prestazione occasionale per le imprese con oltre 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato; per le imprese del settore agricolo, salvo pensionati, disoccupati, studenti e percettori di prestazioni integrative del salario. Escluso anche il settore dell'edilizia e affini e settore miniere e le imprese esecutrici di appalti di opere e servizi. Il limite di durata per i privati di 280 ore all'anno oltre il quale il rapporto di lavoro si trasforma in contratto a tempo pieno indeterminato.

Quanto al libretto di famiglia sarà un libretto nominativo e prefinanziato da acquistare presso la piattaforma online Inps per le prestazioni occasionali come piccoli lavori domestici, inclusi giardinaggio pulizia e manutenzione, assistenza domiciliare per bambini e anziani, con malattie o disabilità, insegnamento privato supplementare. Inoltre mediante il libretto di famiglia è erogato il contributo per l'acquisto di servizi di baby sitting, ovvero per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati. Ciascun libretto contiene buoni da 10 euro all'ora più contributi per gestione separata, premio assicurativo e oneri gestionali per 2 euro.

Quanto al funzionamento, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, l'impresa dovrà informare l'Inps - online o attraverso il contact center - una dichiarazione contenente i dati anagrafici e identificativi del prestatore; il luogo della prestazione; l'oggetto della prestazione; la data e l'ora di inizio e termine del servizio ovvero, se imprenditore agricolo, la durata della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai tre giorni; e il compenso pattuito.

Il prestatore riceverà notifica contestuale della dichiarazione del datore di lavoro con un sms. Nel caso in cui la prestazione lavorativa non abbia luogo il datore di lavoro dovrà comunicarlo all'Inps entro i tre giorni successivi.



Malattia del lavoratore: nuove regole e sanzioni

Con la circolare nr. 79 del 2 maggio 2017 l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale chiarisce a cosa andranno incontro lavoratori e datori di lavoro che non rispetteranno la normativa vigente riguardante le assenze per malattia e in particolare la "riduzione del periodo di prognosi riportato nel certificato attestante la temporanea incapacità lavorativa per malattia.

A fare attenzione dovranno essere anche i medici che, nel caso in cui "dimentichino" di inviare online il certificato medico di un lavoratore dipendente, rischiano una segnalazione all'ASL di competenza, che a sua volta potrebbe prevedere dei provvedimenti disciplinari che potrebbero costare al dottore addirittura il posto di lavoro,

Sanzioni, stavolta pecuniarie, sono previste anche nei confronti dei lavoratori che non presentano un nuovo certificato medico in caso di rientro anticipato al lavoro. In questo caso, l'INPS applicherà le stesse multe previste per chi non si fa trovare nel domicilio indicato durante la visita di controllo del medico inviato dall'Istituto. In parole povere ci sarà una trattenuta dell'indennità di malattia, il cui importo in termini percentuali potrà variare dal 40 al 100% della stessa indennità.

Nemmeno le imprese potranno dormire sonni tranquilli dato che il rientro anticipato del lavoratore dalla malattia senza apposito certificato rappresenterà una violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro. Il lavoratore che si presenta in anticipo sul posto di lavoro non potrà dunque essere ammesso senza apposito certificato.

Per quanto riguarda il rientro anticipato al lavoro dopo un periodo di malattia, l'INPS chiarisce infatti che "nel caso di una guarigione anticipata, l'interessato è tenuto a richiedere una rettifica del certificato in corso, al fine di documentare correttamente il periodo di incapacità temporanea al lavoro. Poiché ciò non costituisce a tutt'oggi una prassi seguita dalla generalità dei lavoratori, si forniscono, di seguito, alcune indicazioni sulla base della normativa vigente", così come accade per il prolungamento della prognosi.

Ma l'obbligo non è solo nei confronti del datore di lavoro, ma anche dell'INPS: il dipendente deve comunicare, tramite la rettifica del certificato telematico, il venir meno della condizione morbosa di cui al rischio assicurato, presupposto della richiesta di prestazione economica all'Istituto. La rettifica non solo deve essere effettuata prima del termine della prognosi ma, "è necessario che intervenga prima della ripresa anticipata dell'attività lavorativa. Essa va richiesta al medesimo medico che ha redatto il certificato, riportante una prognosi più lunga", continua l'ente guidato da Tito Boeri. In caso d'inosservanza l'Inps applicherà le sanzioni previste per le assenze ingiustificate alla visita di controllo.

In riferimento ai medici, coloro che rilasciano il certificato cartaceo, senza adempiere all'obbligo di invio telematico, la segnalazione all'ASL e le relative sanzioni sembrano essere inevitabili ai sensi dell'art. 55-septies del dlgs n. 165/2001 in base al quale l'inosservanza, se reiterata, può portare al licenziamento o la decadenza dalla convenzione.

INPS: Telematizzazione del certificato medico di gravidanza

L'INPS, con propria circolare n. 82 del 04/05/2017, ha disciplinato le modalità dell'invio telematico dei certificati di gravidanza e/o di interruzione di gravidanza. L'invio telematico è previsto per i medici dipendenti del servizio Sanitario Nazionale e per quelli convenzionati. L'istituto ha predisposto per l'invio un'apposita applicazione all'interno dell'area informatica già utilizzata dai medici certificatori, che potranno utilizzare anche per l'invio dei certificati di gravidanza o di interruzione di gravidanza le credenziali già in loro possesso per la trasmissione dei certificati. I certificati trasmessi saranno consultabili dall'istituto, ai fini dell'erogazione dei benefici assistenziali e previdenziali, dai datori di lavoro con le medesime modalità di consultazione già previste per i certificati di malattia e dalla lavoratrice interessata, che dovrà però essere in possesso di pin e del numero di protocollo del certificato. La trasmissione telematica dei certificati di gravidanza o di interruzione di gravidanza esime la



lavoratrice dalla consegna del certificato cartaceo presso le sedi INPS e al datore di lavoro. La circolare chiarisce che il medico deve rilasciare alla lavoratrice il numero univoco di certificato assegnato dal sistema, potendo eventualmente fornire alla stessa anche una copia cartacea dei suddetti certificati e delle rispettive attestazioni, prive della settimana di gestazione alla data della visita. Le certificazioni telematiche potranno essere annullate sempre in via telematica ad opera del medico certificatore entro la mezzanotte del giorno successivo alla data di trasmissione. È previsto un periodo transitorio di 3 mesi a far data dall'emanazione della circolare, durante il quale è riconosciuta la possibilità per il medico di procedere al rilascio cartaceo dei certificati di gravidanza e di interruzione della gravidanza.

Definitivamente approvata la nuova legge "sul lavoro agile"

Licenziato dal parlamento il testo del cd. jobs act autonomi e lavoro agile (o "smart working"). Tramite accordo, datore e dipendente possono pattuire che quest'ultimo svolga la prestazione lavorativa in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici ed entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale. La medesima possibilità è riconosciuta anche per i rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Al dipendente potranno essere riconosciuti i medesimi incentivi di carattere fiscale e legati agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato svolto in forma ordinaria. Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa. L'accordo, da stipularsi necessariamente per iscritto ai fini della regolarità amministrativa e della prova, può essere a termine o a tempo indeterminato. All'interno dovrà essere disciplinata 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 ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore, prevedendo le condotte, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari. L'accordo individua altresì i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro e può riconoscere il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. In caso di accordo a tempo determinato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni. Nel caso di lavoratori disabili, tale termine sale fino a 90 giorni. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato. Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali. Quando la scelta del luogo della prestazione è dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponde a criteri di ragionevolezza, il lavoratore ha inoltre diritto alla tutela contro 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. L'accordo e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni obbligatorie al Centro per l'Impiego ex art. 9-bis D.L. n. 510/1996. Inoltre, il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore e a tal fine consegna al medesimo e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore, dal canto suo, è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.





Dichiarazione Iva 2017 non presentata o compilata solo in parte In arrivo oltre 191mila comunicazioni delle Entrate per mettersi in regola

L'Agenzia sta inviando 191.221 mail agli indirizzi Pec di alcuni contribuenti che presentano eventuali anomalie nella dichiarazione Iva per consentirgli di controllarle e, se necessario, mettersi in regola. E' un'opportunità per coloro che non hanno presentato la dichiarazione Iva per l'anno d'imposta 2016 o che l'hanno presentata compilando solo in parte il quadro. Va che così possono ancora rimediare e pagare sanzioni ridotte senza ricevere controlli.

Con il provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle Entrate pubblicato sul sito internet, vengono definite le modalità con cui il contribuente può richiedere informazioni oppure segnalare alle Entrate eventuali elementi, fatti e circostanze sconosciuti al Fisco che possano giustificare l'anomalia o sanare l'irregolarità avvalendosi del ravvedimento operoso. La comunicazione, oltre alla modalità Pec, è consultabile all'interno del Cassetto fiscale, presente nell'area riservata dei servizi telematici dell'Agenzia.

Cosa fare per mettersi in regola - I contribuenti che hanno omesso di presentare la dichiarazione Iva relativa all'anno di imposta 2016 possono regolarizzare la posizione presentando la dichiarazione entro 90 giorni che decorrono dal 28 febbraio 2017, con il versamento delle sanzioni in misura ridotta.

I contribuenti che invece hanno compilato soltanto il quadro Va della dichiarazione Iva relativa al periodo d'imposta 2016 possono regolarizzare gli errori e le omissioni eventualmente commessi, beneficiando della riduzione delle sanzioni applicabili, tramite l'istituto del ravvedimento operoso. Questo comportamento può essere posto in essere a prescindere dalla circostanza che la violazione sia già stata constatata oppure che siano iniziati accessi, ispezioni, verifiche o altre attività amministrative di controllo, di cui i soggetti interessati abbiamo avuto formale conoscenza.

I canali di assistenza dell'Agenzia - Nel caso in cui il contribuente abbia bisogno di informazioni, potrà telefonare al numero 848.800.444 da telefono fisso (tariffa urbana a tempo) oppure al numero 06.96668907 da telefono cellulare (costo in base al piano tariffario applicato dal proprio gestore), dal lunedì al venerdì, dalle 9 alle 17, selezionando l'opzione "servizi con operatore > comunicazione dalla Direzione Centrale Accertamento". La richiesta di informazioni può essere presentata anche tramite gli intermediari incaricati della trasmissione delle dichiarazioni.



Al via SMS - Se Mi Scordo per chi ha "rottamato" le cartelle

Il nuovo servizio di Equitalia che ti avvisa su cartelle, pagamenti e scadenze, anche per la definizione agevolata

Hai aderito alla definizione agevolata? Vuoi essere avvisato sulle scadenze e i pagamenti? SMS "Se Mi Scordo", il servizio di alert di Equitalia, viene esteso anche a chi ha aderito alla definizione agevolata, la cosiddetta "rottamazione" delle cartelle e degli avvisi. Se desideri essere avvertito prima della scadenza delle rate, "Se Mi Scordo" ti informa con sms o email

Al via SMS - Se Mi Scordo per chi ha "rottamato" le cartelle

Il nuovo servizio di Equitalia che ti avvisa su cartelle, pagamenti e scadenze, anche per la definizione agevolata

Se Mi Scordo?



"Se Mi Scordo" è un servizio di avviso tramite sms o e-mail, dedicato a tutti i contribuenti che hanno un piano di rateizzazione attivo e/o che sono interessati a ricevere un promemoria in caso di affidamento ad Equitalia di un nuovo carico da riscuotere (cartelle/avvisi di accertamento esecutivo/avvisi di addebito).

Quando sarai avvertito con Se Mi Scordo?

- Se hai aderito alla definizione agevolata e vuoi essere avvisato prima della scadenza di ciascuna rata;
- prima che ti arrivi una cartella e se ad Equitalia è stata affidata la riscossione di una somma a tuo carico;
- se hai un piano di rateizzazione attivo e non hai pagato la metà del numero massimo delle rate previste per la decadenza;
- se hai un piano di rateizzazione attivo e manca una sola rata da pagare per decadere.

Come richiedere Se Mi Scordo?

Puoi farlo direttamente in uno degli sportelli Equitalia, oppure entrando nella tua area riservata.

Inserisci il numero di cellulare o l'e-mail su cui desideri ricevere i messaggi e sarai informato e aggiornato sulle scadenze. Un servizio che potrai revocare comunque in qualsiasi momento. SMS - Se Mi Scordo è un servizio puramente informativo e non ha alcun valore né vincolo giuridico nel rapporto tra te ed Equitalia





I servizi dell’Agenzia per dispositivi mobili - L’app del Fisco cambia veste e si arricchisce di nuovi contenuti

Servizi fiscali per il cittadino sempre più a portata di smartphone e tablet. Presentata in occasione dell’edizione 2017 del Forum PA, la nuova versione dell’app “AgenziaEntrate” per dispositivi mobili, che, al restyling dell’interfaccia grafica, resa ancor più intuitiva per gli utenti, unisce un ampliamento dei contenuti, includendo servizi finora disponibili solo in modalità web. Si allarga, dunque, la gamma delle operazioni accessibili direttamente in mobilità.

Tanti contenuti, basta un touch - L’app “AgenziaEntrate”, che dal suo lancio, nel dicembre 2015, ha registrato oltre 119mila download, rappresenta un vero e proprio *front-office* mobile delle Entrate, aperto 24 ore su 24, che permette di fruire di numerosi servizi direttamente dal proprio smartphone o tablet. Ai contenuti già presenti nella versione finora fruibile (tra cui la consultazione del proprio cassetto fiscale, la richiesta delle credenziali Fisconline ed Entratel, la verifica degli invii telematici effettuati e delle relative ricevute, la prenotazione di un web-ticket per accedere agli sportelli degli uffici territoriali e visualizzare l’andamento della coda nell’ufficio di interesse) si aggiungono, da oggi, nuove funzionalità con l’obiettivo di migliorare e semplificare ulteriormente il rapporto tra Fisco e cittadini.

In particolare, i nuovi servizi permetteranno di:

- consultare lo stato di lavorazione e gli esiti delle richieste di assistenza su comunicazioni e avvisi telematici, cartelle di pagamento e deleghe F24;
- visualizzare messaggi di notifica, relativi ad esempio alla scadenza della password o alla presenza di ricevute da leggere;
- prenotare un appuntamento presso un ufficio dell’Agenzia e visualizzare le prenotazioni effettuate;
- verificare i codici fiscali e le partite Iva;
- verificare il calendario delle scadenze fiscali e i termini entro cui provvedere ai futuri adempimenti;
- visualizzare l’elenco degli avvisi relativi ai Servizi Telematici.

All’interno della *Home* della “mobile app” sono disponibili anche alcuni link che consentono di accedere ad ulteriori funzionalità, come il sito di assistenza della “Dichiarazione precompilata” e il servizio web “Fatture e Corrispettivi”. Il link “Guide fiscali” permette di accedere alla documentazione relativa ad agevolazioni e altre tematiche fiscali.

Dove scaricare la nuova versione della mobile app - L’app è disponibile sui principali market quali Apple App Store (per iOS), Google Play (per Android) e Microsoft Windows Store (per Windows).



Economia

Fisco e imprese: ogni anno 240 ore per pagare tasse



Lo ha evidenziato Rete Imprese Italia, all'Audizione promossa dalla Commissione Parlamentare della Camera per la semplificazione

“La semplificazione degli adempimenti fiscali rischia di essere una ‘tela di Penelope’. Nonostante gli impegni e le norme degli ultimi anni, **l'Italia mantiene il record negativo nell'Ue per la burocrazia fiscale: per pagare le tasse servono 240 ore l'anno, 85 ore in più rispetto alla media dei Paesi dell'Area euro.** Occorre una strategia coerente e di ampio respiro che metta mano anche a norme di carattere sostanziale, non soltanto ad adempimenti comunicativi”.

Lo ha sollecitato oggi **Rete Imprese Italia**, all'**Audizione promossa dalla Commissione Parlamentare della Camera per la semplificazione**, nell'ambito dell'indagine conoscitiva sulle semplificazioni possibili nel settore fiscale.

Rete Imprese Italia indica **quattro linee guida per semplificare la vita delle imprese**: 1) il riordino in testi unici delle disposizioni fiscali, 2) la stabilità nelle disposizioni che impongono gli adempimenti fiscali, 3) la non retroattività delle disposizioni tributarie e la “costituzionalizzazione” dello Statuto del contribuente, 4) i controlli fiscali non devono incrementare gli oneri burocratici delle imprese e deve essere introdotta una reale valutazione d'impatto preventiva delle nuove disposizioni, come pure una verifica periodica sull'efficacia delle norme stesse spesso introdotte per finalità di contrasto all'evasione.

Rete Imprese Italia ha evidenziato che il percorso di semplificazione intrapreso nel 2014, è stato, di fatto, interrotto e, in maniera contraddittoria, **negli ultimi mesi è ricominciato un periodo caratterizzato da nuovi oneri ed adempimenti a carico delle imprese.**

In particolare, **Rete Imprese Italia segnala due nuovi adempimenti**: l'obbligo di comunicazione analitica dei dati delle fatture emesse e ricevute, con periodicità trimestrale e l'obbligo di comunicazione dei dati delle liquidazioni periodiche IVA, sempre con periodicità trimestrale. Sulla stessa lunghezza d'onda è il decreto legge n. 50 del 2017, con il quale è stata prevista una ‘stretta’ sulle compensazioni fiscali, incrementando il numero dei casi in cui è necessaria l'apposizione del visto di conformità, per poter compensare i propri crediti, obbligando all'utilizzo esclusivo delle procedure telematiche dell'Agenzia delle entrate. Il tutto a fronte di un fisiologico incremento di crediti fiscali a seguito dell'allargamento del campo di applicabilità dello split payment.



Istat: 'Italia cambia volto, addio borghesia e classe operaia'

La nuova classificazione è stata fatta dall'Istat nel Rapporto Annuale 2017, che racconta in modo nuovo la società italiana.

Addio borghesia e proletariato: le famiglie italiane sono da oggi suddivise in 9 gruppi sociali ed i più corposi sono quelli delle famiglie di impiegati e di operai in pensione. La nuova classificazione è stata fatta dall'Istat nel Rapporto Annuale 2017, che racconta in modo nuovo la società italiana. L'istituto ha preso in esame la situazione professionale, la cittadinanza, il titolo di studio, il numero di membri della famiglia, associando quindi alla componente economica quella culturale e quella socio-demografica. Il risultato sono nove gruppi distinti in base al reddito equivalente medio: i giovani 'blue collar' e le famiglie degli operai in pensione con reddito medio; quindi, le famiglie a reddito basso con stranieri, quelle a reddito basso di soli italiani, le famiglie tradizionali della provincia e il gruppo formato da anziane sole e giovani disoccupati; infine, le famiglie benestanti di impiegati, le famiglie con 'pensioni d'argento' e infine la classe dirigente. La spesa media per consumo, calcola l'Istat, va da un minimo di 1.697 euro per le famiglie a basso reddito con stranieri a un massimo di 3.810 euro per la classe dirigente (la media delle famiglie è 2.499 euro). Secondo l'Istat, la perdita del senso di appartenenza a una certa classe è più forte per la piccola borghesia e la classe operaia: la prima si distribuisce tra famiglie di impiegati, operai in pensione e famiglie tradizionali della provincia. La classe operaia si è frammentata tra i giovani blue-collar e nelle famiglie a basso reddito. "La classe operaia - spiega l'Istat - ha abbandonato il ruolo di spinta all'equità sociale mentre la borghesia non è più alla guida del cambiamento e dell'evoluzione sociale". "Una delle ragioni per cui ciò è avvenuto è la perdita dell'identità di classe, legata alla precarizzazione e alla frammentazione dei percorsi lavorativi, ma anche al cambiamento di attribuzioni e significati dei diversi ruoli professionali". "La ripresa, a causa dell'intensità insufficiente della crescita economica, stenta ad avere gli stessi effetti positivi diffusi all'intera popolazione". Queste le parole del presidente dell'Istat, Giorgio Alleva, durante la presentazione del Rapporto annuale al Parlamento. "L'Italia ha consolidato il processo di ripresa iniziato nel 2015", aggiunge Alleva. "Nella fase di ripresa attuale il processo di crescita stenta tuttavia ad affermarsi pienamente".

La Ue promuove i conti italiani: "Non servono nuove misure"

Pubblicate le raccomandazioni della Commissione. Via libera alla manovra di correzione che chiude la partita sull'anno passato. "Riforme ambiziose, ma mancano dettagli". Rinviato all'autunno il confronto sui conti del 2018.

La Commissione europea ha confermato che in Italia "sono state adottate le ulteriori misure di bilancio richieste per il 2017, e che pertanto in questa fase non sono ritenuti necessari interventi supplementari per garantire la conformità con il criterio del debito". E' questa la decisione definitiva sul bilancio 2017 e la relativa manovra di aggiustamento del deficit strutturale (pari allo 0,2% del Pil) che il governo ha dovuto prendere per evitare, appunto, l'apertura di una procedura di infrazione delle regole del patto di Stabilità. La decisione era attesa ed era già stata annunciata nelle scorse settimane. Per quanto riguarda la situazione paese per paese, la Commissione propone all'Ecofin di considerare che Belgio e Finlandia (come l'Italia d'alta parte) rispettano la regola del debito. Nel caso del Belgio questa conclusione è valida a condizione che siano prese ulteriori misure di bilancio nel 2017 per garantire la sostanziale conformità con il percorso di aggiustamento verso l'obiettivo a medio termine sia nel periodo 2016-2017. Nel caso della Finlandia, la Commissione indica che l'adozione e l'attuazione rapide di riforme strutturali per aumentare la produttività e l'offerta di lavoro rappresentano la chiave per migliorare le prospettive di crescita a medio termine e la sostenibilità del bilancio.



Burocrazia: pmi "rischiano" 111 controlli l'anno. In linea teorica 1 ogni 3 giorni

Si rafforza il potere ispettivo dello Stato e delle strutture periferiche nei confronti delle imprese. L'Ufficio studi della CGIA ha calcolato che, potenzialmente, una piccola azienda italiana può essere soggetta a ben 111 controlli da parte di 15 diversi istituti, agenzie o enti pubblici. In linea puramente teorica, praticamente uno ogni 3 giorni. E rispetto alla prima rilevazione eseguita dagli artigiani mestrini nel 2014, la situazione è addirittura peggiorata. Nonostante il numero dei controllori sia rimasto pressoché lo stesso, le possibili ispezioni, invece, sono aumentate di 14 unità.

L'elaborazione della CGIA è iniziata suddividendo il quadro legislativo generale in quattro grandi settori, dopodiché per ciascuno di essi è stato conteggiato il numero dei possibili controlli che un'attività produttiva può incorrere e gli enti deputati all'attività ispettiva. In estrema sintesi, riportiamo più sotto le aree, il numero di potenziali ispezioni e le strutture pubbliche coinvolte:

🔍 **Ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro.** Quest'area è la più a "rischio": è interessata da 56 possibili controlli che possono essere effettuati da 10 enti ed istituti diversi;

🔍 **Fisco.** In questo ambito il numero dei controlli è pari a 26 e sono 6 le agenzie e gli enti coinvolti;

🔍 **Contrattualistica.** Nell'area lavoro il numero dei possibili controlli si attesta a 21, mentre gli istituti e le agenzie interessate sono 4;

🔍 **Amministrativa.** Questo settore registra 8 controlli che sono ad appannaggio di 3 diversi enti ed istituti.

Il settore a più alta "densità" di potenziali controlli è quello dell'ambiente e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Le voci più a "rischio" riguardano la conformità/mantenimento dell'efficienza degli impianti (elettrici, idrici, gas, etc.) e il rispetto delle norme antincendio. In entrambi i casi sono 6 diversi enti che hanno specifiche competenze in materia di controllo. Nel primo caso possono intervenire l'Asl, l'Inail, l'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente, i Vigili del Fuoco, Nas e/o Noe e/o Capitaneria di Porto e il Comune/Polizia municipale. Nel secondo caso, invece, l'Asl, la Direzione territoriale del lavoro, l'Inail, i Vigili del Fuoco, Nas e/o Noe e/o Capitaneria di Porto e il Comune/Polizia municipale. Altrettanto "impegnative" sono le voci riferite alle autorizzazioni agli scarichi, alle emissioni in atmosfera, alla gestione dei rifiuti e al rispetto degli obblighi di verifica delle attrezzature di lavoro.

"I tempi e i costi della burocrazia – afferma il segretario della CGIA Renato Mason – sono diventati una patologia che caratterizza negativamente il nostro paese. Non è un caso che molti operatori stranieri non investano da noi proprio per l'eccessiva ridondanza del nostro sistema burocratico. Incomunicabilità, mancanza di trasparenza, incertezza giuridica e adempimenti troppo onerosi hanno generato un velo di sfiducia tra imprese e Pubblica amministrazione che non sarà facile rimuovere in tempi ragionevolmente brevi".



La CGIA ricorda che secondo un'indagine realizzata da PROMO PA Fondazione, l'81 per cento delle imprese con meno di 50 addetti, vale a dire le piccole, è costretto a ricorrere a consulenti esterni per fronteggiare questo nemico invisibile: ovvero la cattiva burocrazia; di cui il 70 per cento ad integrazione o a supporto del lavoro svolto dagli uffici amministrativi che operano all'interno dell'azienda, mentre l'altro 11 per cento si affida a terzi per tutte le incombenze.

E' evidente che se non si mette definitivamente mano a quel labirinto inestricabile di leggi, decreti e circolari varie che rendono la vita impossibile a milioni di piccoli imprenditori, corriamo il pericolo di soffocare la parte più importante della nostra economia.

Più in generale, abbiamo sempre più bisogno di una Pubblica amministrazione più snella e più efficiente. In questi ultimi anni, invece, il costo della burocrazia che grava sul sistema produttivo delle Pmi ha superato, secondo gli ultimi dati elaborati della Presidenza del Consiglio dei Ministri, i 30 miliardi di euro l'anno: praticamente quasi 2 punti di Pil. Questa situazione ha costretto moltissime aziende a trascurare il proprio business per occupare gran parte del tempo alla compilazione di certificati, moduli e istanze varie: un'anomalia che deve essere assolutamente rimossa se vogliamo dare un futuro a questo Paese.

Ovviamente, concludono dalla CGIA, la responsabilità di tutto ciò non può essere "imputata" a chi lavora nel pubblico. Anzi, gli statali spesso sono vittime di questa situazione, visto che moltissimi addetti operano con mezzi e risorse del tutto insufficienti.

La sanità al Nord, le forze dell'ordine, molti centri di ricerca e istituti universitari italiani presentano delle performance che non temono confronti in tutta Europa. Tuttavia, è necessario rendere più efficienti i servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, affinché siano sempre più centrali e al sostegno della crescita, perché migliorare i servizi vuol dire elevare il prodotto delle prestazioni pubbliche e quindi il contributo dell'attività amministrativa allo sviluppo del Paese.



Fiducia dei consumatori e delle imprese

A maggio 2017 l'indice del clima di fiducia dei consumatori e l'indice composito del clima di fiducia delle imprese diminuiscono passando rispettivamente da 107,4 a 105,4 e da 106,8 a 106,2. Tutte le componenti del clima di fiducia dei consumatori registrano un calo, seppur con intensità diverse: il clima economico e il clima personale passano rispettivamente da 125,0 a 124,7 e da 101,5 a 100,2; il clima futuro diminuisce da 110,1 a 108,1 e quello corrente passa da 105,6 a 105,2. I giudizi dei consumatori riguardo la situazione economica del Paese rimangono stabili (il saldo a quota -51) mentre le aspettative peggiorano (il saldo da -32 a -33); continuano ad aumentare, per il secondo mese consecutivo, le aspettative sulla disoccupazione (da 29 a 33 il relativo saldo). Con riferimento alle imprese, nel mese di maggio si registrano segnali eterogenei fra i settori indagati: il clima di fiducia cala nel settore manifatturiero e in quello dei servizi (l'indice diminuisce, rispettivamente, da 107,7 a 106,9 e da 107,2 a 105,5); nelle costruzioni l'indice rimane sostanzialmente stabile (da 128,0 a 128,1) e nel commercio al dettaglio registra un incremento passando da 110,8 a 111,1. Con riferimento alle componenti dei climi di fiducia, nel comparto manifatturiero si evidenzia un peggioramento sia dei giudizi sugli ordini (il saldo passa da -4 a -7) sia delle attese sulla produzione (da 15 a 14 il saldo); il saldo dei giudizi sulle scorte diminuisce da 3 a 2. Nel settore delle costruzioni, i giudizi sugli ordini peggiorano lievemente (da -26 a -27 il saldo) mentre le aspettative sull'occupazione migliorano (il saldo passa da -5 a -4). Nei servizi, tutte e tre le componenti del clima registrano un peggioramento: il saldo sia dei giudizi sia delle aspettative sul livello degli ordini diminuisce, rispettivamente, da 15 a 13 e da 7 a 6; i giudizi sull'andamento degli affari sono in peggioramento (da 12 a 9 il saldo). Nel commercio al dettaglio si registra un aumento del saldo dei giudizi sulle vendite correnti (da 12 a 13) mentre le attese sulle vendite future sono in lieve diminuzione.



Giurisprudenza

Licenziamento disciplinare: l'obbligo di motivazione del datore di lavoro

Le motivazioni poste alla base del licenziamento disciplinare, possono non essere enunciate dal datore di lavoro all'atto del provvedimento espulsivo, se questo consegue ad una contestazione nella quale tali motivazioni siano state già evidenziate. Secondo Cass. Nr.12802 del 22.5.2017, l'obbligo del datore di lavoro di comunicare al lavoratore i motivi del licenziamento (previsto dall'art. 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604) presuppone che i suddetti motivi non siano stati portati a conoscenza del dipendente in precedenza; qualora vi sia stata una precedente contestazione disciplinare dei fatti, che hanno poi determinato il licenziamento, essa di per sé assolve all'onere di indicazione dei motivi del licenziamento, ed a fronte di essa il lavoratore può chiedere l'ulteriore specificazione dei motivi, ove non li ritenga sufficientemente precisati, all'interno del procedimento disciplinare che si apre con la contestazione, senza che sia configurabile un obbligo del datore di lavoro di rispondere ad una diversa richiesta di motivi, esterna a tale procedimento, non rilevando peraltro evidentemente nella specie la disciplina introdotta dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, in vigore dal 18/07/2012 (v. in part. l'art. 1, comma 37, secondo cui il comma 2 dell'articolo 2 della legge 15 luglio 1966, n. 604, veniva sostituito dal seguente: «2. La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato»).

Al riguardo, già in Cass. Nr. 15986 - 01/08/2016, veniva affermato che l'obbligo datoriale di comunicare i motivi del licenziamento (previsto dall'art. 2 della legge 15 luglio 1966 n. 604, anche nella formulazione anteriore alla modifica apportata dall'art. 1 comma 37 della L. 92/2012) presuppone che questi motivi non siano stati precedentemente indicati. La precedente contestazione disciplinare dei fatti, che abbiano poi determinato il licenziamento, da un canto è essa stessa l'indicazione dei motivi che conducono al licenziamento; d'altro canto (ove l'indicazione non sia ritenuta sufficiente) costituisce la base per la richiesta dei motivi (nell'ambito del procedimento che con la contestazione si apre, anche attraverso l'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300), precludendo l'ipotizzabilità e comunque l'esistenza d'un obbligo datoriale di rispondere alla successiva richiesta di motivi, esterna a questo procedimento.

Il rinvio alla contestazione disciplinare presuppone però che la stessa sia estremamente puntuale in ordine alle motivazioni in questione. A proposito della "specificità" dell'addebito, anche perché essa mira a consentire una puntuale difesa da parte del lavoratore, l'addebito medesimo dovrà individuare i fatti con sufficiente precisione, di modo che non sorgano incertezze sull'ambito delle questioni sulle quali il lavoratore stesso è chiamato a difendersi. Come ricorda la Cassazione medesima, nel procedimento disciplinare l'essenziale elemento di garanzia in favore del lavoratore è dato dalla contestazione dell'addebito, mentre la successiva comunicazione della sanzione può anche limitarsi a far riferimento sintetico a quanto già contestato, non essendo tenuto il datore di lavoro, neppure quando il contratto collettivo lo preveda, ad una motivazione "penetrante", analoga a quella dei provvedimenti giurisdizionali, né a menzionare le giustificazioni fornite dal lavoratore e le ragioni che hanno indotto a disattenderle.

Assegno per il nucleo familiare - Coniuge separato

Con sentenza della Corte d'Appello veniva respinto l'appello dell'INPS avverso la sentenza del tribunale che dichiarava il diritto di un lavoratore all'erogazione dell'assegno per il nucleo familiare per 2 figli affidati alla madre in sede di separazione tra i coniugi.



A sostegno del decisum la Corte territoriale osservava che il coniuge separato non affidatario è titolare del diritto alla corresponsione dell'assegno in base alla lettera dell'art. 211 della L. 19.5.1975 n. 75 ed alla luce della giurisprudenza di legittimità.

Per la cassazione di tale decisione proponeva ricorso l'INPS in quanto al fine di accertare la spettanza del diritto occorreva considerare sia il tenore letterale della disposizione che si riferisce testualmente al "coniuge cui i figli sono affidati", sia che la contraria interpretazione accolta dai giudici di merito non si armonizzava con la logica dell'assegno per il nucleo familiare di cui al D.L. n. 69/1988 sostitutivo della disciplina degli assegni familiari di cui al TU DPR n. 567/1955

Alla luce dell'orientamento della suprema Corte che il Collegio giudicante ha inteso condividere pienamente e secondo cui la L. 19 maggio 1975, n. 151, art. 211, è previsto che "il coniuge cui i figli sono affidati ha diritto in ogni caso a percepire gli assegni familiari per i figli, sia che ad essi abbia diritto per un suo rapporto di lavoro, sia che di essi sia titolare l'altro coniuge".

La lettera della norma, contrariamente a quanto sostenuto dall'INPS, porta a ritenere che il coniuge affidatario dei figli, quando non possa percepire l'assegno in questione in virtù di un proprio rapporto di lavoro, ha diritto di percepirlo per il tramite di quello non affidatario.

Si tratta di un principio affermato nella sentenza delle Sez. Unite di questa Corte n. 5135/1989; poi ribadito con sentenze n. 24204/2004 e 5060/2003; e di recente richiamato anche nella sentenza 6351/2015.

Respinto il ricorso Inps. (CORTE DI CASSAZIONE - Sentenza 11 maggio 2017, n. 11569)

Figli con handicap grave: il congedo raddoppia

Il dlgs 151/2001 recante norme in materia di maternità e paternità, prevedeva all'art. 42 c.5, la facoltà per il genitore di figlio portatore di handicap grave di fruire di un congedo entro il limite di due anni. La norma anzidetta è stata da ultimo riscritta ed ampliata con le modifiche alla disciplina in materia di permessi e congedi per l'assistenza alle persone con disabilità di cui al decreto legislativo 18 luglio 2011, n. 119. Secondo l'Inps, tale congedo poteva essere fruito dal genitore solo una volta nell'arco della vita lavorativa, anche se i figli nelle medesime condizioni di handicap grave fossero due. Non è così per la Corte di Cassazione, come statuito in sentenza nr. 11031 del 5.5.2017. La Corte d'Appello rigettava il gravame proposto dall'INPS contro la pronuncia di primo grado che aveva accolto la domanda di una lavoratrice riconoscendole il diritto a fruire del congedo ex art. 42, comma 5 d.lgs.151/2001 entro il limite di due anni per *ciascuno* dei figli minori portatori di handicap grave. A fondamento della domanda la Corte territoriale affermava che il diritto al congedo biennale ai sensi dell'art.4, comma 2 della L. 53/2000 potesse essere attribuito più volte in capo allo stesso lavoratore nell'ipotesi in cui vi fossero più soggetti in relazione ai quali il beneficio potesse essere richiesto; essendo il diritto attribuito a ciascuno dei figli minori affetto da handicap grave; mentre l'espressione riferita alla "durata complessiva di due anni" consente di sommare i periodi di congedo goduti alternativamente da entrambi i genitori, ma non i congedi relativi ad altri figli in situazione di handicap grave.

Avverso detta sentenza insisteva l'Inps con ricorso per Cassazione, atteso che le affermazioni della Corte di merito erano in contrasto con la formulazione letterale delle norme citate dalle quali si evinceva che il diritto al congedo biennale può essere fruito una sola volta, in maniera continuativa o frazionata, nell'arco della vita lavorativa.

Per la suprema Corte la tesi dell'Inps è da ritenersi infondata. L'art. 42, 5 comma del d.lgs.151/2001 riconosceva il diritto al congedo per handicap grave ad entrambi i genitori sostenendo che lo stesso non possa superare "la durata complessiva di due anni". L'art.4, comma 2 della L. 53/2000 parla allo stesso scopo di un "periodo di congedo, continuativo o frazionato non superiore a due anni". L'art.2 del DM 278/2000 prevede con analoga formula che il congedo biennale in questione "può essere utilizzato per un periodo, continuativo o frazionato non superiore a due anni nell'arco della vita lavorativa." Nessuna delle disposizioni



cite autorizza però ad affermare che sul piano letterale la legge abbia inteso riferirsi alla durata complessiva dei possibili congedi fruibili dall'avente diritto, anche nell'ipotesi in cui i soggetti da assistere fossero più di uno; non è quindi condivisibile che esaurito il periodo complessivo di due anni il genitore non abbia più diritto nell'arco della vita lavorativa ad altro periodo di congedo, nell'ipotesi in cui avesse un altro figlio da assistere in situazione di handicap grave.

Le stesse norme, secondo una interpretazione costituzionalmente orientata ai sensi degli artt. 2, 3, 32 Cost. possono essere intese soltanto nel senso che il limite dei due anni - in effetti non superabile nell'arco della vita lavorativa anche nel caso di godimento cumulativo di entrambi i genitori - si riferisca tuttavia a ciascun figlio che si trovi nella prevista situazione di bisogno, in modo da non lasciarne alcuno privo della necessaria assistenza che la legge è protesa ad assicurare.

Nella stessa direzione si esprime ora, espressamente, la stessa legge grazie all'art. 4 del decreto Legislativo 18 luglio 2011, n. 119 che ha modificato l'articolo 42, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in materia di congedo per assistenza di soggetto portatore di handicap grave, introducendo un comma 5-bis del seguente tenore : "Il congedo fruito ai sensi del comma 5 non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa...."

Tale esplicitazione normativa, introdotta dal Decreto 119/2011, deve ritenersi confermativa del tenore della legge precedente (come risulta anche dalle indicazioni fornite dalla Circolare INPDAP 10 gennaio 2002, n. 2 e dalla Circolare INPDAP del 12.3.2004 n. 31).

Le considerazioni sin qui svolte hanno imposto quindi il rigetto del ricorso promosso dall'INPS avverso la sentenza impugnata che invece aveva fatto buon governo delle regole di diritto applicabili alla fattispecie.



Editore:

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario
Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 Roma
Tel. 06/5415742 - Fax 06/5415565
E-mail: segreteria@anclsu.com

Direttore Responsabile:

Francesco Longobardi
Segretario Generale Nazionale Ancl



Tutti i diritti riservati - riproduzione riservata
In caso di estrazione del materiale contenuto nella presente pubblicazione, citare la fonte

Registrato presso il Tribunale di Roma al n. 442/2009 in data 18/12/2009



Le informazioni riportate nel presente documento sono state redatte in collaborazione con il
Centro Studi Nazionale ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro