



in evidenza

“IL DECRETO CORRETTIVO DEL JOBS ACT”

“IL RINNOVO DEL CCNL DIRIGENTI TERZIARIO”

il Ministero risponde !

“In merito al calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, qual è il regime contributivo per le ore di formazione interna retribuite nella misura del 10% e per le ore non retribuite di formazione esterna?”

l'analisi

“LA RIVOLUZIONE DELLO SMART WORKING”

dalla giurisprudenza

Niente mobbing per il demansionato senza prova dell'intento persecutorio



eUROiNTERIM
Agenzia per il Lavoro





In evidenza		
	La bozza del decreto correttivo del <i>Jobs Act</i>	Pag. 3
	Il rinnovo del CCNL Dirigenti Terziario	Pag. 4
	Trasferte fittizie e regime sanzionatorio	Pag. 5
Il Ministero risponde		
	In merito al calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, qual è il regime contributivo per le ore di formazione interna retribuite nella misura del 10% e per le ore non retribuite di formazione esterna?	Pag. 9
Dalla giurisprudenza		
	Niente <i>mobbing</i> per il demansionato senza prova dell'intento persecutorio	Pag. 12
L'analisi		
	La rivoluzione dello "smart working"	Pag. 14



in evidenza

La bozza del decreto correttivo del *Jobs Act*

Il Consiglio dei Ministri, lo scorso settembre, ha approvato il Decreto Legislativo recante modifiche ai D.Lgs. n. 81, 148, 149, 150 e 151 (decreti attuativi del c.d. *Jobs Act*).

Le principali novità riguardano:

- L'integrazione della normativa che disciplina i buoni lavoro, volta a garantire la piena tracciabilità dei voucher al fine di limitare l'abuso di questo istituto contrattuale;
- La possibilità di trasformare i contratti di solidarietà difensivi in contratti di solidarietà espansivi in modo tale da favorire l'incremento degli organici aziendali nonché l'inserimento di nuove competenze.
- Il miglioramento della Naspi riconosciuta ai lavoratori con

qualifica di stagionali dei settori del turismo e degli stabilimenti termali;

- L'aumento del finanziamento destinato al pagamento della CIGS per le imprese sequestrate o confiscate alla criminalità organizzata.
- La possibilità di autorizzare un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per le imprese operanti nelle c.d. aree di crisi complessa.

IL Decreto correttivo, ad oggi, non è ancora in vigore in quanto si attende la sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Sarà ad ogni modo cura dello Studio riservare a tale tematica un approfondimento nell'ambito del prossimo numero di "Lavoro & Notizie".



Il rinnovo del CCNL Dirigenti Terziario

Il 21 luglio u.s. è stato rinnovato da ConfCommercio e Manageritalia il contratto collettivo per i Dirigenti del Terziario, e sono molteplici le novità che vengono introdotte dal nuovo accordo, alcune con decorrenza retroattiva dall'anno 2015. In primo luogo, è stato stabilito che ai dirigenti compete un incremento retributivo di € 350,00, il quale verrà scaglionato nel biennio 2017-2018:

- dall'1/01/2017 € 80,00
- dall'1/01/2018 € 100,00
- dall'1/12/2018 € 170,00

L'accordo prevede inoltre un adeguamento della contribuzione a carico dell'azienda relativamente alla previdenza complementare, con il conseguente incremento del costo aziendale che l'azienda sostiene per i dirigenti (nell'anno 2015 incremento di € 23,69, nel 2016 di € 159,91, nel 2017 di € 159,90 e nel 2017 di € 165,83).

Altra importante novità riguarda il periodo di comporto della malattia. È stato introdotto il calcolo in giorni, invece

che in mesi, e si è altresì specificato che la verifica del superamento del periodo di comporto debba essere effettuata sull'anno solare, ovvero andando a ritroso di 365 giorni rispetto all'evento morboso. Inoltre, a far data dal 21 luglio u.s., il periodo di comporto ordinario è di 240 giorni, pari a otto mesi a fronte dei dodici previsti dalla precedente contrattazione. Tuttavia, i 240 giorni possono essere prolungati fino ad ulteriori 180 giorni, in caso di patologia grave e continuativa tale da comportare terapie salvavita, estendendo, così, la tutela fino ad un periodo di 14 mesi. Nell'accordo, in tema di licenziamento, è stato previsto che al Manager licenziato sarà dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso, compresa tra un minimo di sei mensilità (in caso di un'anzianità di servizio inferiore a quattro anni, ed un massimo di dodici mensilità per anzianità superiori a 15 anni). È stata, infine, prevista una revisione delle politiche attive con un voucher di € 5.000 da utilizzarsi per la ricollocazione dei dirigenti presso società convenzionate o come consulenza per l'avvio di attività imprenditoriali.



Trasferte fittizie e regime sanzionatorio

Il Ministero del Lavoro, con una recente nota, ha precisato che il "disconoscimento" della prestazione lavorativa effettuata in regime di trasferta, o la non conforme registrazione delle voci sul Libro unico del lavoro può integrare la condotta di infedele registrazione con conseguente applicazione delle previste sanzioni amministrative e dei relativi recuperi contributivi. Il Ministero del lavoro ha, difatti, ricordato che per trasferta si deve intendere lo spostamento provvisorio e temporaneo del lavoratore in un luogo diverso a quello in cui espleta abitualmente l'attività lavorativa. La trasferta è, dunque, caratterizzata dalla provvisorietà e temporaneità della sede di lavoro.

Si ricorda che le somme corrisposte dal datore di lavoro a titolo di trasferta godono di un trattamento di miglior favore poiché non rivestono natura reddituale e non sono, nei limiti previsti dalla legge, assoggettate al prelievo

fiscale e contributivo. Il Ministero del Lavoro precisa come in caso di trasferta le somme corrisposte abbiano carattere meramente restitutorio, in quanto sono volte a compensare il lavoratore per il disagio derivante dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso una sede diversa dal luogo di lavoro.

Nella medesima nota, il Dicastero interviene fornendo considerazioni in merito all'infedele registrazione sul LUL. È frequente, infatti, la fattispecie in cui il datore di lavoro registra nell'ambito del LUL in maniera non corretta le voci relative alla trasferta. Il personale ispettivo può contestare al datore di lavoro la difformità tra i dati registrati ed il *quantum* della prestazione lavorativa resa o l'effettiva retribuzione corrisposta, purché dall'infedele registrazione derivino delle ricadute sotto il profilo retributivo, previdenziale e fiscale.

Stando, quindi, a quanto precisato dal Dicastero, la sanzione per infedele registrazione sul LUL potrà trovare legittima applicazione qualora la registrazione del dato risulti non veritiera:

- In merito ai dati meramente quantitativi della stessa;

in questo numero



- In relazione ai dati qualitativi non inerenti alla 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 tali casi, oltre all'applicazione della sanzione amministrativa che varia da € 150,00 a € 6.000,00 (importo da commisurarsi in base al numero dei lavoratori coinvolti o alla durata della condotta illecita), gli emolumenti verranno inoltre assoggettati al recupero contributivo e fiscale.

Leoni & Partners resta a disposizione delle Gentili Aziende Clienti per eventuali ulteriori chiarimenti.



Controllo delle e-mail e di internet da parte del datore di lavoro: il parere del Garante della privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali è nuovamente intervenuto in materia di controllo, promosso dal datore di lavoro, sull'utilizzo di internet e della posta elettronica da parte dei lavoratori. Nel caso di specie, alcuni docenti di un'università italiana hanno lamentato la violazione della disciplina in materia di protezione dei dati personali con riguardo al controllo posto in essere dal datore di lavoro in ordine all'utilizzo di sistemi di comunicazione e di navigazione *internet*. Il Garante ha specificato che verifiche indiscriminate sulla posta elettronica e sulla navigazione web del personale dipendente sono in contrasto con il Codice della privacy e con lo Statuto dei lavoratori. Lo stesso Garante ha, infatti, vietato all'università il monitoraggio massivo delle attività internet dei dipendenti. Nel corso dell'istruttoria, l'amministrazione dell'università ha respinto le accuse sostenendo che l'attività di monitoraggio delle

comunicazioni elettroniche era attivata saltuariamente e solo in caso di rilevamento di un c.d. software maligno e di violazioni del diritto d'autore. L'amministrazione dell'università ha, inoltre, aggiunto che non venivano trattati dati personali dei dipendenti che si connettevano alla rete. L'istruttoria del Garante ha, invece, evidenziato che i dati raccolti erano riconducibili ai singoli utenti. Infatti, contrariamente a quanto affermato, l'infrastruttura posta in essere dall'ateneo consentiva la verifica costante ed indiscriminata degli accessi degli utenti alla rete e all'email. Tali software, infatti, non erano necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa ed operavano con delle modalità non percepibili dall'utente. Il Garante ha così precisato che il datore di lavoro dovrebbe adottare delle misure che rendessero residuali i controlli più invasivi, legittimati solo nel caso di individuazione di specifiche anomalie (come, ad esempio, la rilevata presenza di virus). Il Garante ha, in conclusione, nel caso di specie, dichiarato illecito il trattamento dei dati personali raccolti nelle modalità sopra descritte.



Inail: cruscotto infortuni visibile anche ai datori di lavoro

Come noto, il D.Lgs. n. 151/2015 ha abolito la tenuta obbligatoria del registro infortuni, mantenendo in capo al datore di lavoro l'obbligo di denunciare all'INAIL gli infortuni occorsi ai propri prestatori d'opera.

In considerazione dell'abolizione dell'obbligo della tenuta del registro infortuni, l'Inail ha realizzato un nuovo applicativo denominato "cruscotto infortuni", finalizzato a fornire agli organi preposti all'attività di vigilanza uno strumento alternativo in grado di fornire dati ed informazioni utili ad orientare l'azione ispettiva.

L'Inail, con la circolare n. 31/2016, ha informato che, a seguito di un aggiornamento, il "cruscotto infortuni" è ora consultabile anche dai datori di lavoro e dai loro intermediari, i quali potranno visionare i soli dati infortunistici accedendo nell'apposita area riservata del sito Inail¹.

¹ Per visionare il "cruscotto infortuni" è necessario accedere sul sito www.inail.it e poi consultare l'area "Denuncia d'infortunio e malattia" del

portale attraverso l'inserimento delle credenziali già in possesso dei datori di lavoro o degli intermediari.



il ministero risponde

Domanda

“In merito al calcolo della contribuzione dovuta per le ore di formazione dei lavoratori assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, qual è il regime contributivo per le ore di formazione interna retribuite nella misura del 10% e per le ore non retribuite di formazione esterna, ipotizzando, in tale ultimo caso, una contribuzione figurativa a carico dell'Istituto previdenziale?”

Risposta

“In via preliminare occorre muovere dall'analisi dell'apprendistato che si configura come un contratto di lavoro subordinato in forza del quale l'imprenditore è obbligato a impartire o far impartire all'apprendista l'insegnamento necessario per poter conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato. Il piano formativo allegato al contratto di assunzione definisce gli obiettivi da conseguire ripartendo l'impegno tra l'attività di formazione interna ed esterna all'azienda. Al fine di determinare la retribuzione imponibile, va considerato che ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 (conv. da L. n. 389/1989) e dell'art. 2, comma 25, L. n. 549/1995 il calcolo della contribuzione obbligatoria va effettuato applicando l'importo delle retribuzioni previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni



comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della "categoria" in cui opera l'impresa, qualora superiore alla retribuzione effettivamente erogata. Ciò vuol dire che il reddito da assoggettare a contribuzione, ivi compreso il minimale contrattuale desunto dai criteri indicati, dovrà essere altresì adeguato annualmente, ove inferiore, al limite minimo di retribuzione giornaliera prevista dall'art. 7, comma 1, secondo periodo, del D.L. n. 463/1983. Tale correttivo, tuttavia, non trova applicazione per gli apprendisti per espressa previsione di legge (cfr. art. 7, comma 5). In ragione di quanto sopra, già con circolare n. 208 del 13 ottobre 1988, l'INPS ebbe a precisare, su conforme parere di questo Dicastero, che il calcolo dell'aliquota contributiva per gli apprendisti andava effettuata sulle retribuzioni effettivamente corrisposte, fermo restando, comunque, il rispetto dell'importo delle retribuzioni stabilite dai contratti collettivi ai sensi di quanto oggi previsto dall'art. 1, comma 1 del D.L. n. 338/1989. Ciò premesso, va ricordato che l'aliquota contributiva dovuta dai datori di lavoro per l'assunzione con contratto di

apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, pari al 10% ai sensi dell'art. 1, comma 773, L. n. 296/2006 e salvo quanto previsto dall'art. 22 della L. n. 183/2011, è stata attualmente ridotta nella misura del 5% ex art. 32 del D.Lgs. n. 150/2015 in via sperimentale fino al 31 dicembre 2016. Alla luce di quanto sopra, la suddetta aliquota del 5%, ove dovuta, va calcolata sulla retribuzione effettivamente erogata all'apprendista, retribuzione che deve evidentemente corrispondere agli importi contrattuali minimi stabiliti dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni, datoriali e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative. In risposta al quesito avanzato si sottolinea come, nell'ambito della disciplina del contratto di apprendistato del primo tipo, l'art. 43, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 disponga che "per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una

in questo numero



retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta", ferme restando le diverse previsioni dei contratti collettivi. Considerato che il Legislatore ha previsto espressamente la possibilità di corrispondere una retribuzione inferiore rispetto all'importo dovuto in ragione del contratto collettivo, il reddito minimo imponibile sul quale calcolare l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro 3 dovrà essere necessariamente individuato nella retribuzione così determinata, salvo le diverse previsioni sul punto del contratto collettivo di riferimento. Per le ore di formazione esterna il datore di lavoro è invece del tutto esonerato dal corrispondere il trattamento retributivo, con conseguente esclusione dell'obbligo di versamento contributivo. Al riguardo non si può tuttavia ritenere configurabile un diritto all'accREDITAMENTO di una contribuzione figurativa, atteso che la stessa è prevista dal Legislatore in casi tassativi con idonea copertura finanziaria.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



dalla giurisprudenza

Niente mobbing per il demansionato senza prova dell'intento persecutorio

Con recente sentenza la Corte di Legittimità ha stabilito “...*niente mobbing nei confronti del lavoratore demansionato, deriso dal superiore, se non sono provati i molteplici comportamenti di carattere persecutorio nonché l'intento persecutorio (che costituisce elemento costitutivo della fattispecie)*”.

(Cfr., Cass. Civ., Sez. Lav., S. n. 19180 del 9/09/2016)

No al licenziamento del lavoratore che ha un brutto carattere

La Suprema Corte ha sancito che “*il temperamento litigioso e maleducato è privo di intrinseca rilevanza giuridica e il licenziamento deve ritenersi illegittimo*”.

Secondo la Corte di Legittimità, dunque, *il brutto carattere* non costituisce un illecito che giustifica il licenziamento. La sezione lavoro ha confermato la condanna emessa nei confronti

dell'azienda con cui ha reintegrato nel posto di lavoro un dipendente oltre che a corrispondergli un'indennità risarcitoria. Il giudice *a quo* aveva accolto domanda di illegittimità del licenziamento proposta dal lavoratore, il cui rapporto era cessato, tra l'altro, a causa dei suoi modi litigiosi e maleducati nei rapporti con il personale che egli aveva il compito di formare. Inutile per l'azienda dedurre che la sentenza impugnata, ritenendo provati i fatti contestati, abbia applicato la tutela reintegratoria senza considerare che la legge n. 90/2012 prevedeva la sanzione "forte" della reintegra solo in caso di insussistenza del fatto contestato, mentre il giudice avrebbe dovuto limitarsi a una sanzione indennitaria qualora avesse ritenuto che il fatto contestato, pur sussistente, non fosse tale da integrare la causa legittimante il licenziamento. La Corte di Cassazione, concorde con il giudice di merito, ha ritenuto che non può escludersi la reintegrazione sul posto di lavoro per il solo fatto che si è realizzato il comportamento contestato, poichè è altresì necessario verificare se il fatto sia o meno illecito.



La sentenza impugnata, in realtà, risulta in linea con quanto affermato in materia (Cass. 13.10.2015 n. 20540), e cioè che l'insussistenza del fatto contestato, di cui all'art. 18 st. lav. (come modificato dall'art. 1, comma 42, della L. n. 92 del 2012) comprende l'ipotesi del fatto sussistente, ma privo del carattere di illiceità, sicché in tale ipotesi si applica la tutela reintegratoria, senza che rilevi la diversa questione della proporzionalità tra sanzione espulsiva e fatto di modesta illiceità.

In altre parole, l'assenza di illiceità di un fatto materiale pur sussistente, deve essere ricondotto all'ipotesi, che prevede la reintegra nel posto di lavoro, dell'insussistenza del fatto contestato, mentre la minore o maggiore gravità (o lievità) del fatto contestato e ritenuto sussistente, implicando un giudizio di proporzionalità, non consente l'applicazione della tutela c.d. reale. Nella fattispecie la sentenza impugnata ha accertato la sostanziale non illiceità dei fatti addebitati e tale accertamento non ha formato oggetto di adeguata censura ad opera della ricorrente. Deve peraltro chiarirsi che non può ritenersi

relegato al campo del giudizio di proporzionalità qualunque fatto (accertato) teoricamente censurabile, ma in concreto privo del requisito di antiggiuridicità, non potendo ammettersi che per tale via possa essere sempre soggetto alla sola tutela indennitaria un licenziamento basato su fatti di rilievo disciplinare nella sostanza inapprezzabile.

(Cfr. Cass. Civ., Sez. Lav. S. 14418/2018)



l'analisi

LA RIVOLUZIONE DELLO "SMART WORKING"

Il disegno di legge sul lavoro autonomo e il cosiddetto smart working prosegue il suo iter parlamentare, ma ormai da mesi le espressioni "lavoro agile" e "smart working" sono diventate di interesse comune, in quanto destinate a cambiare l'approccio normativo (ma forse maggiormente quello culturale) di alcuni aspetti del rapporto di lavoro.

Scopo della legge è quello di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di aumentare la competitività.

Vediamo di cosa si tratta: il legislatore definisce lavoro agile una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazioni per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, con il possibile utilizzo di strumenti

tecnologici per lo svolgimento di attività lavorativa".

Altro non dice, se non che tale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro si sviluppa in parte presso i locali aziendali e in parte all'esterno, entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Ampia libertà è lasciata pertanto alle parti, anche in considerazione del fatto che, differentemente dal telelavoro (con il quale l'istituto ha sicuramente dei punti in comune), la disciplina non è di derivazione collettiva, ma è rimessa all'accordo tra le parti, che ne regola i tempi di riposo del lavoratore, nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

L'accordo può essere a termine o a tempo indeterminato, e in quest'ultimo



caso le parti possono recedere con un preavviso non inferiore a trenta giorni.

Un aspetto certamente importante riguarda la sicurezza sul lavoro, regolata dall'art 13 dell'attuale bozza del disegno di legge, che così recita: "il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa". Più genericamente il disegno di legge in seguito dispone che il datore di lavoro deve garantire la salute e la sicurezza del lavoratore e pertanto ha l'obbligo di consegnare al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza annuale, un'informativa dei rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Anche su questo punto attualmente il legislatore non si pronuncia oltre, ma certo è che le modalità di esecuzione della prestazione rivoluzionano anche il

concetto di sicurezza sul lavoro, che impone una sorta di obbligo di cooperazione in capo al lavoratore, il quale dovrà scegliere un luogo di lavoro che gli assicuri piene condizioni di sicurezza ma anche di riservatezza dei dati.

Altro nodo da sciogliere sarà quello della disciplina del controllo sui lavoratori, che dovrà divenire necessariamente più "agile", e spostare la verifica dell'adempimento della prestazione molto più sul risultato che sulla mera esecuzione dei compiti e sulla presenza nel luogo di lavoro.

Lo Studio proseguirà il monitoraggio sull'iter legislativo di approvazione definitiva del provvedimento, avendo cura di informare le Gentili Aziende Clienti sulla sua entrata in vigore.



Filiale di MILANO – VIA STATUTO, 4 (20121)
infomilano@eurointerim.it - Telefono 02 83437823