



NORMATIVA

Ispettorato Nazionale del Lavoro: circolare n. 2 – chiarimenti sull’installazione di impianti GPS e procedura autorizzatoria

Legge di stabilità 2017: esonero contributivo in caso di assunzioni a tempo indeterminato

Parlamento: pubblicata la legge contro il caporalato

Ministero del Lavoro: comunicazione preventiva di distacco transnazionale

INAIL: incentivi alle imprese che investono in sicurezza

Decreto fiscale: l’art. 7-quinquies Legge 225/2016 come norma di interpretazione autentica

GIURISPRUDENZA

Cassazione: computo dell’organico nei licenziamenti ex art. 18

Cassazione: assenze ingiustificate dopo il demansionamento e licenziamento

Tribunale di Roma: assenze a macchia di leopardo e licenziamento per scarso rendimento

Corte d’Appello di Venezia: licenziamento collettivo - decorrenza termine per l’invio della comunicazione finale

ISPettorato Nazionale del Lavoro: CIRCOLARE N. 2 - CHIARIMENTI SULL'INSTALLAZIONE DI IMPIANTI GPS E PROCEDURA AUTORIZZATORIA

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 185/2016 è l'Organo intitolato a decidere sulla richiesta ai sensi dell'art. 4 L n. 300/1970 del datore di lavoro di installare impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori in mancanza di accordo con le rappresentazione sindacali, ha emanato la circolare n. 2 del 7 novembre 2016, con la quale fornisce indicazioni operative sull'installazione ed utilizzazione di impianti satellitari GPS montati su autovetture aziendali, ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2, Legge n. 300/1970

L'Ispettorato ritiene che i sistemi di geolocalizzazione rappresentino un elemento "aggiunto" agli strumenti di lavoro, da intendersi dunque come non utilizzati in via primaria ed essenziale per l'esecuzione dell'attività lavorativa, bensì per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro.

Ne consegue che, in simili casi, l'installazione ed utilizzazione di impianti satellitari GPS montati su autovetture aziendali rientrano nel campo di applicazione di cui al comma 1 dell'art. 4 Legge n. 300/1970 e che pertanto le relative apparecchiature possano essere installate solo previo accordo stipulato con la rappresentanza sindacale ovvero, in assenza di tale accordo, previa autorizzazione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro (art. 4, comma 1, della Legge n. 300/1970, come modificato dall'art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 185/2016).

Questo provvedimento si conforma all'orientamento adottato dal Garante della Privacy secondo il quale gli "strumenti di lavoro", per i quali non sia necessario l'accordo sindacale o dall'autorizzazione amministrativa ai sensi del comma 2 dell'art. 4 della Legge n. 300/1970, sono da considerarsi solamente quelli che consentano la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (cioè, in altri e più precisi termini, solo quando la prestazione di lavoro non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero il cui utilizzo sia richiesto da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. l'uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore ad Euro 1.500.000,00).

[torna su](#)

LEGGE DI STABILITÀ 2017: ESONERO CONTRIBUTIVO IN CASO DI ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

La [bozza della Legge di bilancio 2017](#) prevede – all'articolo 43 – un esonero contributivo in caso di assunzioni a tempo indeterminato (anche in apprendistato), dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018, da parte di un datore di lavoro del settore privato.

periodo di vigenza dell'agevolazione:

dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018;

- aziende:

settore privato;

- esclusioni:

lavoro domestico e operai del settore agricolo;

- contributi esonerati:

contributi previdenziali (INPS) a carico dei datori di lavoro;

- durata:

3 anni;

- massimale di esonero:

3.250 euro su base annua;

- caratteristiche dei lavoratori ai quali applicare l'esonero:

giovani entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, che siano nelle seguenti condizioni– studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola – lavoro (tirocini curriculari) pari almeno al 30% delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1 comma 33 della legge 13 luglio 2015, n. 107 (120 ore se trattasi di istituti tecnici e professionali e 60 ore se trattasi di licei) ovvero – studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola – lavoro (tirocini curriculari) pari almeno al 30% del monte orario previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del Capo III del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, ovvero – studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola – lavoro (tirocini curriculari) pari almeno al 30% del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi degli Istituti tecnici superiori (ITS), di cui al Capo II del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 25 gennaio 2008, ovvero – studenti che abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro attività di alternanza scuola – lavoro (tirocini curriculari) pari almeno al 30% del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

[torna su](#)

PARLAMENTO: PUBBLICATA LA LEGGE CONTRO IL CAPORALATO

Il Parlamento ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 257 del 3 novembre 2016, la Legge n. 199 del 29 ottobre 2016, con le disposizioni in materia di **contrasto ai fenomeni del lavoro nero, dello sfruttamento del lavoro in agricoltura e di riallineamento retributivo nel settore agricolo** (c.d. **Legge contro il caporalato**). Viene sostituito l'articolo 603-bis del codice penale.

La legge è entrata in vigore il 4 novembre 2016.

Una delle novità più interessanti contenute nel nuovo provvedimento è la misura prevista a carico dell'Azienda che ha utilizzato, assunto o impiegato manodopera a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno, che vedrà **posta sotto sequestro ovvero**, laddove l'interruzione dell'attività imprenditoriale possa comportare ripercussioni negative sui livelli occupazionali o compromettere il valore economico del complesso aziendale, **sotto il controllo giudiziario l'Azienda presso cui è stato commesso il reato**.

[torna su](#)

MINISTERO DEL LAVORO: COMUNICAZIONE PREVENTIVA DI DISTACCO TRANSNAZIONALE

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 252 del 27 ottobre 2016, il Decreto 10 agosto 2016 con la definizione degli **standard operativi e le regole di trasmissione per effettuare la comunicazione obbligatoria preventiva posta a carico dai prestatori di servizi (datori di lavoro) che distaccano lavoratori in Italia** (ai sensi dell'art. 10, comma 1, del decreto legislativo n. 136 del 2016).

Il prestatore di servizi (l'impresa stabilita in un altro Stato membro o in uno Stato terzo che distacca lavoratori in Italia), **entro 24 ore del giorno precedente l'inizio del periodo di distacco**, deve **inviare una comunicazione** che può essere annullata entro 24 ore del giorno precedente l'inizio del primo periodo di distacco. **Ogni variazione successiva** dovrà essere trasmessa **entro 5 giorni dal verificarsi** dell'evento modificativo. Tale adempimento si applica anche alle Agenzie di somministrazione e avverrà tramite il **modello UNI Distacco UE**.

Le disposizioni del Decreto entreranno **in vigore il 26 dicembre 2016**.

[torna su](#)

INAIL: INCENTIVI ALLE IMPRESE CHE INVESTONO IN SICUREZZA

L'INAIL, con **delibera del Consiglio di indirizzo e vigilanza n. 20 del 29 novembre 2016**, ha ritenuto di impegnare gli organi di gestione affinché adottino aggiornamenti e integrazioni alle **linee di indirizzo per la concessione di incentivi economici alle imprese che investono in sicurezza**, con particolare riferimento ai **Bandi ISI 2016**.

In particolare, il CIV delibera di impegnare gli Organi di gestione a:

- “riprogettare” gli strumenti per l'erogazione di finanziamenti alle attività di sostegno economico per la prevenzione, prevedendo i seguenti passi:
 1. incentivi per il **sostegno delle imprese** (PMI) di diversi settori merceologici (ISI – Generalista);
 2. incentivi per **progetti di bonifica** da materiali contenenti **amianto** (ISI – Amianto);
 3. incentivi per il sostegno delle micro e piccole imprese operanti in specifici **settori di attività e con particolari profili di rischio** (ISI – micro e piccole imprese);
 4. finanziamenti alle micro e piccole imprese operanti nel settore della **produzione agricola primaria dei prodotti agricoli** (ISI – Agricoltura);
 - prevedere la **esclusione**, per la fase di sperimentazione **2016-2018**, delle **micro e piccole imprese** operanti nel settore della **produzione agricola** primaria dei prodotti agricoli, **dalla partecipazione ai bandi ISI**, in quanto per le suddette imprese – in attuazione della richiamata delibera n. 18 del 2 dicembre 2015 e di quando disposto dall'art. 1, commi 862-864, della Legge n. 208 del 28/12/2015 (Legge di stabilità 2016) – sono stati previsti specifici bandi;
 - prevedere l'**integrazione**, in via strutturale, delle **risorse finanziarie destinate** agli incentivi per la **prevenzione** (vari assi ISI) con le risorse non utilizzate e non erogate dei Bandi ISI degli anni precedenti, in coerenza con le linee di indirizzo formulate dal CIV in materia;
 - prevedere, prendendo atto delle difficoltà di questa fase nell'attuare bandi a graduatoria, di **innovare il processo di valutazione a sportello**, superando la graduatoria formulata sulla base del tempo di invio delle domande ed **individuando un sistema che garantisca la casualità** delle scelte fra tutte le domande, conformi ai requisiti richiesti dalla procedura e pervenute durante l'apertura dello sportello;
 - prevedere, sulla base delle esperienze regionali, che i **soggetti** che realizzano progetti finanziati nei due anni successivi alla rendicontazione **presentino un report utile ad implementare il sistema di monitoraggio**;
 - **dare impulso e tempestività** alle **attività** di implementazione del cruscotto sugli incentivi alla **prevenzione** al fine di poter disporre di un **sistema strutturato di monitoraggio** per ciascuna fase prevista dai singoli bandi.

[torna su](#)

DECRETO FISCALE: L'ART. 7-QUINQUIES LEGGE 225/2016 COME NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA

La **mobilità** dei lavoratori, sia in ambito nazionale, sia internazionale, è sempre più centrale nella dinamica produttiva delle imprese italiane e, al riguardo, un aspetto storicamente critico è rappresentato dalla corretta individuazione della **linea di confine tra la trasferta e il cosiddetto "trasfertismo"**, posto che agli istituti sono collegati differenti regimi fiscali e contributivi. Mentre per il lavoratore in trasferta **l'articolo 51, comma 5 del Dpr 917/1986 (il Tuir)** detta una articolata disciplina per le indennità e i rimborsi attribuiti, per **il trasfertista il comma 6 prevede esclusivamente l'esenzione del 50% per le indennità e le maggiorazioni di retribuzione corrisposte** (la norma, dunque, non accorda alcun trattamento di favore per i rimborsi spese). Sul tema si rileva una novità contenuta nella legge di conversione del D.l. 22 ottobre, 2016, n. 193 (il decreto fiscale, legge 225/2016) che, **all'articolo 7-quinquies**, reca una **norma di interpretazione autentica in materia di determinazione del reddito di lavoratori in trasferta e trasfertisti**, specificando che **l'articolo 51, comma 6 del Tuir si interpreta** nel senso che **i lavoratori rientranti nella disciplina** quelli per i quali sono presenti contestualmente le seguenti condizioni:

- **la mancata indicazione**, nel contratto o nella lettera di assunzione, della **sede di lavoro**;
- lo svolgimento di **un'attività lavorativa che richiede la continua mobilità** del dipendente;
- **la corresponsione al dipendente**, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa in luoghi sempre variabili e diversi, **di una indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa**, attribuite senza distinguere se il dipendente si sia effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si sia svolta.

Nel caso in cui tutte **le condizioni non si realizzano il lavoratore ha diritto a vedersi riconosciuto**, in alternativa al regime di cui al comma 6 dell'articolo 51 del Tuir, **il trattamento delle indennità di trasferta** previsto dal comma 5. La norma pone fine ad un acceso contrasto emerso negli ultimi anni, che ha visto orientamenti contrapposti di prassi amministrativa e giurisprudenza di legittimità in merito alla individuazione dei requisiti per poter qualificare un lavoratore come "trasfertista". La materia del contendere, tra l'altro, poneva l'attenzione sulla circostanza della esplicitazione di una sede di lavoro nel contratto di assunzione: la prassi (circolare 326/E/1997, messaggio Inps 27271 del 2008 e nota ministero del Lavoro 25/I/0008287 del 20 giugno 2008) riteneva, infatti, che lo speciale regime fissato dal comma 6 si rendesse applicabile solo per i lavoratori che non hanno una specifica sede dedotta nel contratto; la giurisprudenza (Cassazione 22796 del 2013), d'altro canto, aveva ritenuto irrilevante la fissazione di una sede di lavoro, dovendosi dare prevalenza alle modalità di svolgimento della prestazione.

Secondo la giurisprudenza, dunque, anche un lavoratore formalmente assunto presso una sede e che si reca frequentemente a svolgere la propria prestazione al di fuori della stessa potrebbe (se ricorrono altre condizioni) essere considerato come trasfertista. Le **conseguenze fiscali (e contributive) sarebbero in tale circostanza di rilievo**, considerando che tutti i rimborsi spese erogati in esenzione **dovrebbero essere ripresi a tassazione (e contribuzione) con un aggravio** sia in termini **di netto percepito, sia di costo azienda**.

La norma d'interpretazione autentica risolve questa diatriba sposando, di fatto, le conclusioni che erano stati raggiunte **dall'amministrazione**. Si segnala, inoltre, come la **nuova disposizione abbia valenza retroattiva** e, dunque, potrà evitare alle aziende accertamenti anche per gli anni pregressi.

[torna su](#)

CASSAZIONE: COMPUTO DELL'ORGANICO NEI LICENZIAMENTI EX ART. 18

Con la sentenza n. 22653 dell'8 novembre 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che il calcolo dell'organico ai fini della applicazione della tutela reale in caso di licenziamento ex art. 18 non deve far riferimento al personale dipendente al momento del recesso, ma deve riferirsi alla "**normale occupazione**" misurato su un arco temporale antecedente congruo, variando da impresa ad impresa, ed estendendosi fino ad un anno, secondo un criterio, stabilito dai giudici di appello, che avevano ritenuto possibile riferirsi all'anno precedente.

[torna su](#)

CASSAZIONE: ASSENZE INGIUSTIFICATE DOPO IL DEMANSIONAMENTO E LICENZIAMENTO

Con la sentenza n. 6260/2016 la Corte di Cassazione ha affermato il principio secondo il quale le **assenze ingiustificate** non sono da ritenersi meno gravi nella ipotesi in cui il datore di lavoro abbia demansionato il dipendente o finanche lo abbia ridotto ad una completa inattività. Anche in caso di completa inattività, infatti, viene affermata l'attualità e la costanza del dovere fondamentale del lavoratore di rendere la propria prestazione lavorativa.

Tale indirizzo si pone in antitesi con la decisione adottata dalla stessa Corte nel 2013 (sentenza n. 1693/2013), ove era stato affermato il principio di "autotutela" contenuto nell'art. 1640 c.c., secondo il quale il rifiuto di rendere la prestazione lavorativa (che si concretizza in una sostanziale inattività) viene ritenuto legittimo ove posto in correlazione con l'illegittimo comportamento del datore ed in linea con la "buona fede".

[torna su](#)

TRIBUNALE DI ROMA: ASSENZE A MACCHIA DI LEOPARDO E LICENZIAMENTO PER SCARSO RENDIMENTO

Con Ordinanza del 7 novembre 2016, il Tribunale di Roma ha ritenuto che le numerose, **sistematiche e reiterate assenze del lavoratore a vario titolo** (ferie, malattie e permessi), tra loro connesse e spesso a ridosso dei fine settimana, valgono a qualificare la prestazione lavorativa come connotata da scarso rendimento, poiché la stessa si rivela non sufficientemente e proficuamente utilizzabile dal datore di lavoro, nonché pregiudizievole per l'organizzazione e produzione aziendale.

È quindi legittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato al lavoratore.

L'Ordinanza trae orientamento dalla recente pronuncia della Corte di Cassazione 4 settembre 2014 n. 18678 che ha ritenuto giustificato il licenziamento inflitto in ragione delle sistematiche e ripetute assenze del lavoratore – dovute esclusivamente a malattia – affermando che l'eccessiva morbilità del prestatore di lavoro medesimo, anche se incolpevole e contenuta entro i limiti del periodo di comporta, integra gli estremi dello scarso rendimento determinando di tal che l'inutilità della prestazione per il datore di lavoro.

[torna su](#)

CORTE D'APPELLO DI VENEZIA: LICENZIAMENTO COLLETTIVO - DECORRENZA TERMINE PER L'INVIO DELLA COMUNICAZIONE FINALE

Con la sentenza del 29 giugno 2016 n. 333 la Corte d'Appello di Venezia si pronuncia per la prima volta sulla portata della modifica del 9° comma dell'art. 4 L. n. 223/1991 introdotta dalla L. n. 92/2012.

La previgente normativa prescriveva che le comunicazioni dell'elenco dei lavoratori licenziati nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo agli uffici competenti e alle associazioni di categoria dovesse avvenire "contestualmente" all'intimazioni dei licenziamenti stessi: espressione questa che aveva causato incertezze interpretative sul grado di elasticità consentito dal datore di lavoro.

Ebbene, per superare queste incertezze, l'art. 1, comma 44, L. n. 92/2012 ha modificato la norma in esame stabilendo che la comunicazione agli uffici pubblici dovesse avvenire entro 7 giorni dalla intimazione dei licenziamenti.

Per risolvere qualsiasi dubbio anche in ordine alla esatta decorrenza del termine, la Corte Veneta ha affermato che il **termine di 7 giorni per la comunicazione dell'elenco dei lavoratori licenziati ai competenti uffici pubblici e alle associazioni di categoria** decorre dal momento della intimazione del primo licenziamento effettuato nell'ambito della procedura e indipendentemente da quando il relativo destinatario ne abbia conoscenza.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi

avv. Franco Fabris

avv. Marcello Trombetta

avv. Barbara De Benedetti

avv. Matteo Azzurro

dott.ssa Gloria Lorenzon

avv. Vanessa Perazzolo

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 86 professionisti di cui 21 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Stradone Porta Palio, 76
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it