



NORMATIVA

INPS: chiarimenti sulle domande di rimborso voucher

Parlamento: delega al Governo per l'adeguamento della normativa sul trattamento dei dati personali

INPS: chiarimenti sul termine di presentazione delle domande CIGO nel settore Industria ed Edilizia

INPS: pubblicata la circolare n. 163 sugli sgravi contributivi relativi ai contratti concilianti vita professionale e privata

GIURISPRUDENZA

Cassazione: sulla legittimità licenziamento per fine appalto

Consiglio di Stato: reiezione del permesso di soggiorno per rapporto di lavoro fasullo e presenza di motivazioni familiari

Cassazione: irrogazione sanzione disciplinare e termine di decadenza

APPROFONDIMENTO

Corte di Giustizia dell'Unione Europea: interpretazione dell'art. 5 della direttiva 2003/88 sul diritto al riposo settimanale

INPS: CHIARIMENTI SULLE DOMANDE DI RIMBORSO VOUCHER

L'INPS ha pubblicato il messaggio n. 4405 del 7 novembre 2017, (consultabile per esteso al link <https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%204405%20del%2007-11-2017.pdf>) con il quale fornisce alcuni chiarimenti circa le **domande di rimborso dei versamenti inerenti il Lavoro Accessorio** effettuati in data successiva all'entrata in vigore del Decreto legge n. 25 del 17 marzo 2017.

Sulla base dei chiarimenti forniti, indichiamo i principali adempimenti richiesti, rimandando al testo del documento per eventuali informazioni di dettaglio :

- a) i committenti interessati possono presentare domanda di rimborso presso le Sedi utilizzando il modello SC52, il quale dovrà essere protocollato ad opera della struttura territoriale che l'ha ricevuto;
- b) per procedere al rimborso è necessario che il committente comunichi i seguenti dati:
 - il tipo di pagamento (bollettino bianco, on line Porta dei pagamenti, F24, bonifico o altro);
 - la data del versamento e l'importo per tutti i tipi di pagamento;
 - per i pagamenti on line, è necessario altresì indicare il codice INPS rilasciato dal sito INPS al momento del pagamento.
- c) i committenti dovranno, inoltre, allegare la ricevuta del versamento per tutti i tipi di pagamento, ad eccezione dei pagamenti effettuati mediante modello F24, per i quali la predetta allegazione è meramente facoltativa.

[torna su](#)

PARLAMENTO: DELEGA AL GOVERNO PER L'ADEGUAMENTO DELLA NORMATIVA SUL TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Il Parlamento ha pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 259 del 6 novembre 2017 la Legge n. 163 del 25 ottobre 2017 (consultabile per esteso al link http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario;jsessionid=lkipOnEhzXK6ggjBIT9+QA...ntc-as3-guri2a?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2017-11-06&atto.codiceRedazionale=17G00177&elenco30giorni=false) con la quale delega il Governo al recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea – Legge di delegazione europea 2016-2017.

Tra le altre cose, all'articolo 13 della suddetta legge è stata fornita delega al Governo per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, **relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati.**

[torna su](#)

INPS: CHIARIMENTI SUL TERMINE DI PRESENTAZIONE DELLE DOMANDE CIGO NEL SETTORE INDUSTRIA ED EDILIZIA

L'INPS ha pubblicato il messaggio n. 4275 del 31 ottobre 2017 (consultabile per esteso al link <https://www.inps.it/MessaggiZIP/Messaggio%20numero%204275%20del%2031-10-2017.pdf>) , con il quale fornisce alcuni chiarimenti sul **termine di presentazione delle domande di CIGO per il settore Industria ed Edilizia**.

[torna su](#)

INPS: PUBBLICATA LA CIRCOLARE N. 163 SUGLI SGRAVI CONTRIBUTIVI RELATIVI AI CONTRATTI CONCILIANTI VITA PROFESSIONALE E PRIVATA

Con la circolare n. 163 del 3 novembre 2017 (consultabile per esteso al link <https://www.inps.it/CircolariZIP/Circolare%20numero%20163%20del%2003-11-2017.pdf>), l'INPS ha fornito alcune istruzioni sulle modalità di accesso allo **sgravio contributivo** previsto dal decreto interministeriale 12 settembre 2017.

Innanzitutto si precisa che lo sgravio è riconosciuto in favore dei **datori di lavoro del settore privato** che abbiano sottoscritto e depositato contratti collettivi aziendali recanti l'introduzione di misure di **conciliazione tra vita professionale e vita privata**, che possano essere considerate innovative e migliorative rispetto a quelle previste dalla normativa vigente, nonché dai contratti nazionali di settore e/o contenute in precedenti contratti aziendali.

Si precisa inoltre che il contratto aziendale deve riguardare almeno il **70% dei dipendenti**.

I contratti collettivi aziendali devono essere sottoscritti e depositati telematicamente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro nel periodo compreso **tra il 1° gennaio 2017 e il 31 agosto 2018**.

I datori di lavoro sono inoltre tenuti all'inoltro della domanda all'INPS, con modalità telematica, mediante il modulo denominato "**Conciliazione Vita-Lavoro**", rinvenibile all'interno del servizio portale "DiResCo – Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente". Direttamente consultabile al seguente link <https://www.inps.it/NuovoportaleINPS/default.aspx?itemdir=50122&lang=IT>.

L'**ammissione al beneficio verrà concessa** a decorrere dal trentesimo giorno successivo al termine ultimo per la presentazione delle istanze.

[torna su](#)

CASSAZIONE: SULLA LEGITTIMITÀ LICENZIAMENTO PER FINE APPALTO

Con sentenza n. **25653/2017**, la Suprema Corte di Cassazione ha ritenuto perfettamente valido il licenziamento adottato da un datore di lavoro nei confronti di un lavoratore precedentemente impiegato nell'esecuzione di un appalto, all'esito della cessazione dello stesso.

La Corte afferma che *“il licenziamento in controversia non trova ragione in una generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, bensì nella soppressione di un servizio legato alla cessazione di un appalto, sicché il nesso causale che deve sussistere tra la ragione organizzativa o produttiva posta a fondamento del recesso ai sensi della L. n. 604 del 1966, art. 3 e la soppressione del posto di lavoro è idoneo, di per sé, ad individuare il personale da licenziare, tanto che nella specie sono stati licenziati tutti gli autisti addetti a quel servizio, senza ulteriore esigenza di fare ricorso ai criteri integrativi di correttezza e buona fede per la selezione dei licenziandi”*.

[torna su](#)

CONSIGLIO DI STATO: REIEZIONE DEL PERMESSO DI SOGGIORNO PER RAPPORTO DI LAVORO FASULLO E PRESENZA DI MOTIVAZIONI FAMILIARI

Con sentenza n. **5040 del 31 ottobre 2017**, il Consiglio di Stato ha accolto il ricorso avverso la sentenza del TAR della Lombardia con la quale era stato confermato il diniego al permesso di soggiorno emesso dal Questore di Brescia nei confronti di una cittadina extra comunitaria convivente more uxorio di un cittadino italiano, sulla base dell'accertamento che il rapporto di lavoro domestico vantato era, in realtà, fasullo.

Il Consiglio di Stato afferma infatti che *“nonostante la sostanziale natura fittizia del rapporto di collaborazione domestica, ma a fronte di un rapporto di convivenza evidente e dichiarato, la Questura avrebbe dovuto valutare, ai sensi dell'art. 5, comma 9, del d. lgs. n. 286 del 1998, il rilascio di un permesso di soggiorno per motivi familiari ai sensi dell'art. 30, comma 1, lett. b), del d. lgs. n. 286 del 1998, disposizione che, seppure introdotta per regolare i rapporti sorti da unioni matrimoniali, non può non applicarsi, in base ad una interpretazione analogica imposta dall'art. 3, comma secondo, Cost., anche «al partner con cui il cittadino dell'Unione abbia una relazione stabile debitamente attestata con documentazione ufficiale», secondo la formula prevista, seppure in riferimento al diritto di soggiorno di un cittadino di uno Stato membro UE dei suoi familiari in un altro Stato membro, l'art. 3, comma 2, lett. b), del d. lgs. n. 30 del 2007”*.

Prosegue il Consiglio di Stato ritenendo che una simile interpretazione debba considerarsi rispettosa non solo del fondamentale principio di uguaglianza sostanziale sancito dall'art. 3 della nostra carta costituzionale, nonché dall'art. 1, comma 36, della l. n. 76 del 2016, sulle convivenze di fatto tra *«due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da un'unione civile»*, ma anche rispettosa delle indicazioni provenienti dalla Corte europea dei diritti dell'uomo che, anche in questa materia, si è premurata di chiarire che la nozione di *«vita privata e familiare»*, contenuta nell'art. 8, par. 1, della Convenzione europea dei

diritti dell'uomo include, ormai, non solo le relazioni consacrate dal matrimonio, ma anche le unioni di fatto nonché, in generale, i legami esistenti tra i componenti del gruppo designato come famiglia naturale.

Conclusivamente, quindi, secondo il Consiglio di Stato, nel caso di specie erano presenti tutte le condizioni per concedere il permesso di soggiorno per motivi familiari ex art. 5, comma 9, del decreto legislativo n. 286/1998, non essendo di ostacolo il fatto che la normativa sui permessi di soggiorno non sia stata adeguata ai principi contenuti dalla legge n. 76/2016 sulle unioni civili e di fatto.

[torna su](#)

CASSAZIONE: IRROGAZIONE SANZIONE DISCIPLINARE E TERMINE DI DECADENZA

Con la sentenza n. **22295** del **25 settembre 2017**, la Corte di Cassazione ha interpretato l'articolo 23 del CCNL settore Metalmeccanici, ritenendo che il termine massimo di sei giorni dal ricevimento delle giustificazioni del lavoratore entro il quale deve essere irrogata la sanzione al lavoratore debba intendersi rispettato con la spedizione della lettera contenente la sanzione.

Non è dunque necessario che il lavoratore sia portato a conoscenza della sanzione entro il sesto giorno successivo alla presentazione delle giustificazioni, essendo al contrario sufficiente da parte del datore di lavoro il semplice invio della comunicazione di licenziamento nel rispetto di tale termine di decadenza.

[torna su](#)

CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA: INTERPRETAZIONE DELL'ART. 5 DELLA DIRETTIVA 2003/88 SUL DIRITTO AL RIPOSO SETTIMANALE

Con sentenza del **9 novembre 2017**, **causa C-306/16** la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (Seconda Sezione) si è pronunciata, a seguito di rinvio pregiudiziale, sull'interpretazione dell'art. 5 della direttiva UE 2003/88 in materia di diritto dei lavoratori dipendenti a godere di almeno 24 ore di riposo settimanale continuativo.

I quesiti formulati nel rinvio pregiudiziale erano rivolti a fare luce sulla corretta interpretazione da attribuire all'art. 5 della menzionata direttiva, nella parte in cui stabilisce che *“ogni lavoratore benefici, per ogni periodo di 7 giorni, di un periodo minimo di riposo ininterrotto di 24 ore a cui si sommano le 11 ore di riposo giornaliero previste dall'art. 3”*.

In particolare, la questione sottoposta alla Corte concerneva il significato da attribuire alla locuzione *“per ogni periodo di 7 giorni”*. Sul punto, infatti, è possibile rinvenire due opposte ricostruzioni.

- A) La prima alternativa propendeva per interpretare detta espressione in modo particolarmente rigoroso, ovvero nel senso che il dipendente abbia diritto a godere del giorno di riposo dopo aver lavorato continuativamente per un periodo di tempo non superiore a 6 giorni; il settimo giorno, pertanto, dovrebbe inevitabilmente dedicato al riposo.
- B) La seconda soluzione menzionata, invece, caldeggia un'interpretazione più elastica dell'art. 5, secondo la quale il lavoratore avrebbe diritto a 24 ore di riposo *“per”* ogni periodo di sette giorni, senza nulla specificare in merito al momento in cui tale riposo andrebbe effettivamente goduto. Di conseguenza, ben potrebbe accadere che il dipendente superi la soglia dei 6 giorni di lavoro continuativi, purché successivamente goda del corrispondente numero di giorni di riposo, calcolato secondo il rapporto di 1/7. Tale ricostruzione andrebbe, comunque, coordinata con la disposizione ex art. 16, lett. a), della medesima direttiva, secondo cui gli Stati membri possono prevedere *“per l'applicazione dell'art. 5 (riposo settimanale), un periodo di riferimento non superiore a 14 giorni”*.

La Corte aderisce alla **seconda delle opzioni descritte**, interpretando l'art. 5 della direttiva UE 2003/88 nel senso che esso non precluda la possibilità che il dipendente lavori per un periodo superiore a 6 giorni consecutivi.

Nel prediligere tale ultima soluzione, la Corte valorizza, anzitutto, il Considerando n. 15 della direttiva, secondo cui *“pare opportuno prevedere una certa flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni della presente direttiva”*. L'eccessivo rigore della soluzione proposta sub A), quindi, mal si concilierebbe con il contenuto del citato Considerando.

In secondo luogo, la soluzione abbracciata dalla Corte appare maggiormente rispettosa del tenore letterale dell'art. 5, il quale si limita a prevedere il diritto al riposo del lavoratore, ma nulla dice in merito alla scansione temporale che deve presiedere al godimento di tale diritto.

Inoltre, si consideri che l'art. 16, lett. a) della direttiva fornisce una chiara e diretta conferma dell'interpretazione fornita dalla Corte. Tale disposizione, infatti, contempla esplicitamente la possibilità che l'art. 5 sia applicato adottando periodi di riferimento superiori rispetto alla singola

settimana. Si consideri, ad esempio, il caso in cui il giorno di riposo venga goduto di lunedì nella settimana n. 1 e di giovedì nella settimana n. 2 (in tal caso il periodo di lavoro consecutivo sarebbe pari a 9 giorni). Adottando un periodo di riferimento pari a 14 giorni, il rapporto di 1/7 previsto dall'art. 5 verrebbe comunque rispettato ($14/2 = 7$).

Infine, sembra opportuno sottolineare che la decisione adottata non appare confliggere con l'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, il quale sancisce il diritto del lavoratore a "*periodi di riposo giornalieri e settimanali*".

È necessario, da ultimo, segnalare che la disciplina nazionale in materia di riposo settimanale, contenuta all'articolo 9 del D. Lgs. 66/2003 si pone perfettamente in linea con l'interpretazione fornita dalla Corte di Giustizia.

[torna su](#)

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 90 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

Via Antonio Locatelli, 3
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it