



NEWSLETTER

Ottobre
Ottobre

2017

A cura dell'Ufficio Relazioni Industriali

Via Albere, 21 - Centro Palladio - C.A.P. 37138

Tel. 045/8102001 - Fax 045/8101988 - 8101966

www.apiverona.net e-mail: info@apiverona.net

SOMMARIO

CIRCOLARI

- Inail – Nuova “Comunicazione di infortunio” 3
- CIGS – In vigore il nuovo limite dal 24 settembre 2017..... 5
- Note spese lavoratori - Gestione documentale..... 6
- Buoni pasto - Gestione fiscale..... 7
- Recupero benefici normativi e contributivi..... 7
- Gestione separata INPS - Incremento delle aliquote..... 8

FLASH NEWS

- APE volontaria: firmato il D.P.C.M. 9
- DURC – Dal 1° settembre 2017 nuovo iter di verifica..... 9
- Diritto di precedenza..... 9
- CIGS – Computo delle 90 giornate nell’unità produttiva..... 9
- Contratti di solidarietà: al via la riduzione contributiva del 35%..... 10
- Omesso versamento delle ritenute previdenziali: indicazioni..... 10
- Conciliazione tempi di vita e lavoro: sgravio contributivo..... 10

GIURISPRUDENZA

- Contestazione del datore - necessari i documenti alla difesa..... 12
- La subordinazione - sussiste anche in assenza di potere disciplinare..... 12
- Impugnazione stragiudiziale - entro 60 giorni anche per i tempi determinati..... 12
- Licenziamento – per il furto di caramelle..... 12
- Licenziamento – dipendente che copia i brevetti sulla pen drive..... 12

RISORSE PER LE AZIENDE

- Elenco personale..... 13

Inail – Nuova “Comunicazione di infortunio”

L'INAIL, con la [Circolare n. 42](#), fornisce ai datori di lavoro le prime istruzioni operative in relazione al nuovo obbligo di comunicazione a fini statistici e informativi, in vigore dal 12 ottobre scorso, degli infortuni sul lavoro che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

Ai fini dell'assolvimento a tale obbligo, che deve avvenire entro 48 ore dal momento in cui ha conoscenza dei dati identificativi del certificato medico d'infortunio, è necessario utilizzare il nuovo servizio telematico “Comunicazione di infortunio”, disponibile sul portale dell'Istituto.

Qualora, per eccezionali e comprovati problemi tecnici, non fosse possibile l'inserimento on-line delle comunicazioni di infortunio, le stesse dovranno essere inviate esclusivamente tramite posta certificata (PEC), utilizzando il modello scaricabile, anch'esso, sul portale dell'INAIL alla competente Sede locale dell'Istituto, individuata rispetto al domicilio dell'infortunato, allegando la copia della schermata di errore ostativo all'invio restituita dal sistema.

Obbligo di comunicazione

L'art. 18, comma 1, lett. r), del D.Lgs n. 81/2008 (Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) sancisce l'obbligo, in capo ai datori di lavoro, di trasmettere in via telematica all'INAIL, entro 48 ore dalla ricezione dei dati identificativi del certificato medico (trasmesso telematicamente all'INAIL direttamente dal medico/struttura di pronto soccorso), la comunicazione ai fini statistici e informativi, contenente i dati e le informazioni relativi agli infortuni sul lavoro che comportino l'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

L'assolvimento a tale obbligo, in vigore dal 12 ottobre scorso, comporta la comunicazione all'INAIL anche degli infortuni con prognosi non superiore a tre giorni (il cui indennizzo rimane interamente a carico del datore di lavoro), in precedenza esclusi da qualsiasi obbligo di segnalazione all'Istituto.

Obbligo di denuncia

Resta fermo l'obbligo di invio della denuncia ai fini assicurativi per gli infortuni con prognosi superiore a tre giorni, entro due giorni dalla ricezione dei dati identificativi del certificato medico (trasmesso telematicamente all'INAIL direttamente dal medico/struttura di pronto soccorso).

Rispetto a tali eventi (infortuni con prognosi superiore a tre giorni), l'obbligo di comunicazione ai fini statistici e informativi si considera, comunque, assolto per mezzo della predetta denuncia.

Pertanto in sintesi si avranno i seguenti obblighi:

Durata prognosi infortunio	Obblighi a carico datore di lavoro in caso di infortunio sul lavoro	Decorrenza
Superiore a 3 giorni	Denuncia all'INAIL, entro 2 giorni dalla ricezione del certificato medico in via telematica	Obbligo già in vigore
Almeno 1 giorno escluso quello dell'infortunio	Comunicazione all'INAIL, entro 48 ore dalla ricezione del certificato medico in via telematica	A decorrere: - dagli infortuni occorsi dal 12 ottobre 2017 - dalla ricezione dei dati identificativi del certificato medico

Destinatari del nuovo adempimento Inail

Il nuovo obbligo di comunicazione ai fini statistici e informativi degli infortuni con prognosi di almeno un giorno escluso quello dell'infortunio si applica

- ai datori di lavoro assicurati all'INAIL nonché ai datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private,
- con riferimento agli infortuni occorsi a tutti i lavoratori subordinati nonché ai soggetti a essi equiparati (sono ricompresi i parasubordinati nonché gli autonomi artigiani).

Modalità di comunicazione: Servizio Telematico

Per adempiere al nuovo obbligo di comunicazione, i datori di lavoro assicurati all'INAIL e i datori di lavoro privati di lavoratori assicurati presso altri enti o con polizze private, nonché i loro intermediari, dovranno avvalersi, quale esclusivo strumento, del nuovo servizio telematico “Comunicazione di infortunio”, collocato sul portale INAIL all'interno della macrosezione “Denuncia di infortunio e malattia professionale”.

L'Istituto chiarisce che, qualora per eccezionali e comprovati problemi tecnici non fosse possibile l'inserimento on-line delle comunicazioni di infortunio, le stesse dovranno essere inviate esclusivamente tramite posta elettronica certificata (PEC), utilizzando il modello scaricabile sul proprio portale, alla casella di posta elettronica certificata della competente Sede INAIL locale, individuata rispetto al domicilio dell'infortunato. Oltre al modello andrà allegata la copia della schermata di errore ostativo all'adempimento restituita dal sistema.

Infortunio prolungato oltre i tre giorni

L'INAIL evidenzia, inoltre, che i datori di lavoro con soggetti assicurati all'INAIL (gestione industria, artigianato, servizi e pubbliche amministrazioni titolari di posizione assicurativa territoriale, conto Stato, settore navigazione) o i loro intermediari, nel caso in cui la prognosi oggetto di “Comunicazione di infortunio” si prolunghi oltre i tre giorni, hanno l'obbligo di inoltrare, ai fini assicurativi, la “Denuncia/comunicazione d'infortunio”.

Per semplificare tale adempimento, i datori di lavoro interessati potranno accedere nel menù dell'applicativo “Comunicazione di infortunio” e tramite

- la funzione “Comunicazioni inviate”, ricercare la comunicazione inoltrata,
- la funzione “Converti in denuncia” integrarla con le informazioni necessarie all'invio della “Denuncia/comunicazione d'infortunio”.

Certificazione medica

Nell'ipotesi di infortunio il lavoratore deve fornire al datore di lavoro i riferimenti del certificato medico di infortunio (numero identificativo, data di rilascio e giorni di prognosi indicati nel certificato stesso) così da consentirne la ricerca e visualizzazione sul portale dell'Istituto.

Se il certificato è stato trasmesso dal medico/struttura sanitaria all'INAIL via PEC, lo stesso potrebbe essere non immediatamente disponibile nell'applicativo di consultazione dei certificati. In tal caso, il datore di lavoro deve, comunque, trasmettere la “Comunicazione di infortunio” indicando negli appositi campi il numero identificativo e la data di rilascio del certificato medico comunicatigli dal lavoratore.

In caso di impossibilità oggettiva del datore di lavoro di indicare il numero identificativo del certificato medico, nella “Comunicazione di infortunio” deve essere indicato un codice fittizio purché di dodici caratteri alfanumerici.

Regime sanzionatorio

Nell'ipotesi di mancato rispetto dei termini previsti per l'invio della comunicazione d'infortunio a fini statistici e informativi, o di omesso invio della stessa,

- con riferimento agli infortuni superiori ad un giorno, trova applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria da 548,00 a 1.972,80 euro;
- con riferimento agli infortuni superiori ai tre giorni, trova applicazione la sanzione

- amministrativa pecuniaria da 1.096,00 a 4.932,00 euro.

In tale ultima ipotesi (infortuni superiori ai tre giorni), per evitare possibili duplicazioni di sanzioni, è espressamente previsto che l'applicazione della sanzione sopra indicata (da euro 1.096 a euro 4.932) esclude l'applicazione delle sanzioni conseguenti alla violazione dell'obbligo di invio della denuncia di infortunio (sanzione da euro 1.290 a euro 7.745).

L'Istituto ricorda, infine, che la competenza per l'accertamento e l'irrogazione della sanzione amministrativa pecuniaria sopra richiamata è delle Aziende sanitarie locali competenti per territorio.

CIGS – In vigore il nuovo limite dal 24 settembre 2017

A decorrere dal 24 settembre 2017, relativamente alle causali di riorganizzazione aziendale e di crisi aziendale, in caso di richiesta di Cigs la stessa non potrà essere autorizzata per una quantità superiore all'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo previsto per il programma autorizzato.

Questo è quanto, in linea con le previsioni contenute nel D.Lgs. 148/2015, viene specificato dalla circolare del Ministero del lavoro n. 16/2017, che è intervenuta, con anticipo, per fornire gli opportuni chiarimenti ai datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dell'ammortizzatore sociale straordinario.

Come è noto, l'intervento degli ammortizzatori sociali soggiace già a un limite complessivo di utilizzo che è pari, all'interno di un quinquennio mobile, a 24 mesi, elevabile a 36 in caso di utilizzo del contratto di solidarietà. Con l'entrata in vigore di quest'ultima disposizione, nei fatti, viene introdotto un nuovo limite, che impedisce, o tenta di impedire, il ricorso alla Cigs a "zero ore".

Nello specifico, quindi, il ricorso alla Cigs per le causali di riorganizzazione e crisi aziendale non potrà essere superiore all'80% delle ore lavorabili nell'unità produttiva nell'arco di tempo del programma. Al fine di determinare correttamente il suddetto limite, il Ministero del lavoro, con la richiamata circolare, ha provveduto a fornire le indicazioni per determinare le ore lavorabili nell'unità produttiva e a ricordare il corretto procedimento di richiesta della cassa integrazione.

Per quel che attiene alla domanda, la stessa dovrà essere presentata entro 7 giorni dalla data di conclusione della procedura sindacale o dalla data della stipula dell'accordo collettivo aziendale, allegando l'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni o riduzioni orario e, per le causali riorganizzazione e crisi, anche il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per orario contrattuale.

Dall'analisi di tali dati è possibile enucleare il numero di ore contrattualmente lavorabili (ovvero le ore effettive) con riferimento alla platea di tutti i lavoratori che costituiscono l'organico dell'unità produttiva, mediamente occupati nel semestre precedente la presentazione dell'istanza. Determinato il numero medio dei dipendenti, lo stesso dovrà essere moltiplicato per le ore settimanali lavorabili e per il numero delle settimane in cui sarà attuato il programma. Il dato così ottenuto sarà il parametro fisso a cui applicare il limite dell'80%.

L'azienda, quindi, dichiarerà nell'istanza che si impegnerà, in tutto l'arco temporale di attuazione del programma, a non eccedere il limite di utilizzo della Cigs.

Note spese lavoratori - Gestione documentale

Con [risoluzione n. 96/E del 21 luglio 2017](#) l'[Agenzia delle entrate](#) fornisce gli opportuni chiarimenti in merito alla gestione e all'archiviazione in formato elettronico digitale delle note spese prodotte da trasferisti e dei pertinenti documenti giustificativi. Nello specifico caso, l'istante chiede all'Agenzia se il flusso descritto in seguito è conforme alle disposizioni fiscali attualmente in vigore.

La procedura prevede che:

1. l'azienda acquisisce il giustificativo di spesa (in formato analogico o elettronico) anche per mezzo di una fotografia scattata dal trasfertista con un dispositivo portatile in suo possesso, sul quale viene installata una specifica applicazione in modo che il documento divenga immodificabile, associato a un riferimento temporale e inviato via internet al sistema di gestione delle spese;
2. il dipendente, tramite apposita applicazione cui ha accesso con proprie credenziali, crea la nota spese, risultando essa così sottoscritta con firma elettronica;
3. la nota spese formata viene autorizzata;
4. la nota spese approvata è ammessa al pagamento a favore del trasfertista, è registrata sui sistemi contabili dell'azienda e conservata secondo un sicuro sistema di gestione informatica documentale ai sensi del D.P.C.M. 13 novembre 2014 e successiva apposizione della firma digitale;
5. si procede poi alla distruzione dei documenti giustificativi analogici dopo il corretto inserimento nel sistema di conservazione documentale;
6. in caso di richiesta da parte degli organismi competenti l'azienda potrà esibire nota spese e giustificativi di spesa con modalità telematiche.

Sul punto l'Agenzia precisa come la produzione di qualunque documento informatico avente rilevanza fiscale, comprese quindi le note spese utilizzate per la deducibilità dei costi, debba possedere le caratteristiche dell'immodificabilità, integrità e autenticità. Laddove tali accorgimenti siano effettivamente presenti nel processo sopra descritto, nulla osta a che i documenti analogici siano completamente sostituiti da quelli informatici. Restano ovviamente fermi, come ovvio, tutti gli ulteriori requisiti legislativamente individuati per la deducibilità dei costi, nonché gli obblighi di esibizione presenti nella normativa vigente. L'Agenzia conclude poi che, qualora il giustificativo di spese conservato secondo i principi sopra richiamati consenta di risalire al loro contenuto anche attraverso altre scritture o documenti di cui sia obbligatoria la conservazione, anche se in possesso di terzi, l'azienda potrà distruggere i documenti originali, optando quindi per la sola conservazione digitale con le regole del Codice dell'Amministrazione digitale.

Buoni pasto - Gestione fiscale

Il Ministero dello sviluppo economico ha pubblicato, sulla G.U. n. 186 del 10 agosto 2017, il [decreto 7 giugno 2017](#), n. 122, tramite il quale è prevista la possibilità dell'uso cumulativo dei buoni pasto (cartacei ed elettronici) per un massimo di 8. In particolare sono individuati gli esercizi presso i quali può essere erogato il servizio sostitutivo di mensa reso a mezzo dei buoni pasto, le caratteristiche dei buoni e il contenuto degli accordi stipulati tra le società di emissione dei buoni e i titolari degli esercizi convenzionabili.

Di seguito si riepiloga schematicamente la gestione fiscale e contributiva dei servizi di mensa previsti dall'articolo 51, comma 2, lettera c), Tuir.

Tipo di servizio	Regime fiscale e contributivo	Caratteristiche
Servizio di mensa intraziendale	Esenzione totale senza limiti	Esistenza di locali aziendali dedicati con servizio interno o gestito da terzo
Servizio di mensa esterno all'azienda	Esenzione totale senza limiti	Esistenza di locali non aziendali dedicati con servizio gestito da terzo
Somministrazione di vitto	Esenzione totale senza limiti	Servizio per lavoratori quali cuoco, camerieri etc.
Mensa c.d. diffusa	Esenzione totale senza limiti	Accesso a mensa aziendale o pubblici servizi convenzionati (bar, ristorante etc.) tramite badge aziendale in orari di pausa pranzo
Buono pasto cartaceo	Esenzione nel limite di 5,29 euro giornalieri	Buoni pasto utilizzabili anche cumulativamente per un massimo di 8 giornalieri presso strutture convenzionate, supermercati etc.
Buono pasto elettronico	Esenzione nel limite di 7 euro giornalieri	Buoni pasto utilizzabili anche cumulativamente per un massimo di 8 giornalieri presso strutture convenzionate, supermercati etc.
Indennità sostitutiva di mensa	Esenzione nel limite di 5,29 euro giornalieri	Erogazioni dirette a cedolino solo per addetti a cantieri edili o per lavoratori in unità produttive mancanti di strutture e servizi di ristorazione

Recupero benefici normativi e contributivi

L'Ispettorato nazionale del lavoro ha fornito, nella [circolare n. 3/2017](#), indicazioni sul corretto esercizio dell'azione di vigilanza in materia di recupero dei benefici normativi e contributivi indebitamente goduti. L'articolo 1, comma 1175, L. 296/2006, stabilisce che i citati benefici previsti dalla normativa giuslavoristica sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Durc, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'assenza del Durc determina il mancato godimento dei benefici per l'intera azienda per il relativo periodo. Una volta esaurito il periodo di non rilascio del Durc l'impresa potrà tornare a godere dei benefici. La regolarizzazione del Durc entro 15 giorni applicabile alle omissioni contributive, non lo è invece in relazione all'accertamento delle violazioni di cui all'allegato A, D.M. 30 gennaio 2015, perché le stesse sono cause ostative al rilascio del Durc per il periodo di tempo previsto (da 3 a 24 mesi), purché accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi. Quindi, in tali casi, il godimento dei benefici è definitivamente precluso per i periodi previsti.

Le violazioni di legge e/o di contratto che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva hanno rilevanza limitatamente al lavoratore cui i benefici si riferiscono e solo per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione. Dette violazioni, peraltro, non impediscono il godimento dei benefici se regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, purché regolarizzabili.

Gestione separata INPS - Incremento delle aliquote

Nell'ambito delle nuove disposizioni sul lavoro autonomo (L. 81/2017) è stata posta a regime l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (conosciuta come DIS-COLL). Tale indennità, introdotta in via temporanea nel 2015 nell'ambito del Jobs Act, è stata oggetto di proroghe fino all'attuale stabilizzazione. Con il 1° luglio 2017, quindi, i soggetti operanti in qualità di collaboratori coordinati e continuativi avranno tale ammortizzatore, il quale è stato esteso anche ad assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio.

A fronte di tali indicazioni, la norma ha tuttavia previsto un'aliquota di finanziamento, da conteggiarsi nella Gestione separata Inps, pari allo 0,51%.

Per questo motivo, con lo scorso 1° luglio, vi è stata una variazione dell'aliquota totale da applicare, per i casi di collaboratori coordinati e continuativi, per gli assegnisti e dottorandi di ricerca con borsa di studio, ma anche, cosa questa assai particolare, per gli amministratori e i sindaci, i quali non hanno diritto all'intervento dell'ammortizzatore sociale. Non sono naturalmente coinvolti, né dalla DIS-COLL né dal conseguente aumento contributivo, i liberi professionisti iscritti alla Gestione separata.

In sintesi, per le ipotesi dei collaboratori e figure assimilate, dal 1° luglio 2017 si possono distinguere questi 3 tipi di aliquote:

Soggetti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria, non pensionati e non titolari di partita Iva e i cui compensi derivano da: - uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica; - tutte le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, incluse le collaborazioni occasionali; - dottorato di ricerca, assegno, borsa di studio.	Aliquota del 33,23%, composta da: - 32,00% aliquota base - 0,72% aliquota aggiuntiva - 0,51% nuova aliquota DIS-COLL
Soggetti privi di altra copertura previdenziale obbligatoria, non pensionati e non titolari di partita Iva: - componenti commissioni e collegi; - amministratori di enti locali; - venditori porta a porta; - rapporti occasionali autonomi; - associati in partecipazione (non ancora cessati); - medici in formazione specialistica.	Aliquota del 32,72%, composta da: - 32,00% aliquota base - 0,72% aliquota aggiuntiva
Soggetti titolari di pensione o provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria	Aliquota unica 24%

Si ricorda, infine, che il carico contributivo, per i soggetti cui sopra, è per 2/3 a carico del committente e per 1/3 a carico del collaboratore.

L'aliquota del 33,23% si applica ai compensi corrisposti dal 1° luglio 2017. Eventuali sistemazioni relative a compensi corrisposti nei mesi di luglio, agosto e settembre potranno essere effettuate senza conseguenze entro il 16 ottobre 2017, per quanto riguarda i versamenti, o entro il 31 ottobre 2017, per quanto concerne i flussi UniEmens.

APE volontaria: firmato il D.P.C.M.

In data 4 settembre 2017 il Presidente del Consiglio ha firmato l'atteso D.P.C.M. sull'APE volontaria, cioè la possibilità, per il periodo 1° maggio 2017-31 dicembre 2018, per il lavoratore vicino al raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia, di chiedere un prestito finanziario a un istituto di credito a valere sulla pensione maturata. La misura è rivolta a soggetti:

- con età anagrafica pari o superiore ai 63 anni e che maturino entro 3 anni e 7 mesi il diritto alla pensione di vecchiaia (certificato dall'Inps);
- con almeno 20 anni di contribuzione;
- la cui pensione, al netto della rata di ammortamento corrispondente all'APE richiesta, sia pari o superiore, al momento dell'accesso alla prestazione, a 1,4 volte il trattamento minimo previsto nell'assicurazione generale obbligatoria;
- che non siano già titolari di un trattamento pensionistico diretto.

DURC – Dal 1° settembre 2017 nuovo iter di verifica

Si informano i Signori clienti che [l'Inps, con messaggio 3 agosto 2017, n. 3220](#), ha reso noto che, dal 1° settembre 2017, procede con una verifica della regolarità contributiva (Durc) ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi sulla base del nuovo iter gestionale attraverso la piattaforma Durc on line.

In particolare, il sistema, che immetterà autonomamente nel portale Durc on line le istanze di verifica, al pari di qualunque altro soggetto abilitato, sarà attivato per tutte le denunce Uniemens per le quali risultino in stato EMESSO note di rettifica con causale "addebito art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296" e in relazione alle quali non è mai stato notificato il preavviso di Durc interno negativo.

Diritto di precedenza

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con [interpello n. 2 dell'8 agosto 2017](#), rispondendo a un quesito di Confcommercio relativo alla gestione del diritto di precedenza, ha precisato che non violano il diritto di precedenza ex articolo 24, D.Lgs. 81/2015, sia la prosecuzione del rapporto di lavoro dell'apprendista al termine del periodo di formazione, non trattandosi di una nuova assunzione, sia la nuova assunzione di un apprendista nella misura in cui il lavoratore a termine risulti già formato per la qualifica finale oggetto del contratto di apprendistato, ferme restando eventuali diverse disposizioni dei contratti collettivi.

CIGS – Computo delle 90 giornate nell'unità produttiva

Si comunica che il Ministero del lavoro, con la [circolare n. 14 del 26 luglio 2017](#), ha chiarito che il requisito dei 90 giorni presso l'unità produttiva oggetto di trattamento salariale deve essere verificato soltanto al momento di presentazione dell'istanza per l'integrazione straordinaria relativa all'unità produttiva: superato tale momento i lavoratori possono transitare da un'unità produttiva all'altra, senza che debba essere verificato, nuovamente, presso tale struttura il requisito temporale, con la conseguenza che non viene meno il diritto al trattamento integrativo.

Contratti di solidarietà: al via la riduzione contributiva del 35%

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il decreto [Decreto Interministeriale n. 2 del 27 settembre 2017](#) relativo alla richiesta di riduzione contributiva spettante alle imprese che abbiano avuto nel corso del 2014, 2015, 2016, 2017 un contratto di solidarietà difensivo. La riduzione contributiva, pari al 35% della contribuzione dovuta a carico impresa, spetta in riferimento ai soli lavoratori per i quali la riduzione della prestazione ordinaria sia superiore al 20% dell'orario normale di lavoro. Le domande, presentate solo telematicamente, andranno inoltrate tra il 30 novembre e il 10 dicembre 2017 compresi e l'assegnazione del beneficio seguirà un criterio cronologico fino ad esaurimento dei fondi stanziati.

Omesso versamento delle ritenute previdenziali: indicazioni

L'Imps, con Circolare INL n. 8376 del 25 settembre 2017, precisa che l'omesso versamento delle ritenute previdenziali sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti e sui compensi dei collaboratori coordinati e continuativi per un importo superiore a euro 10.000 annui è punito con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a euro 1.032. Si precisa che ai fini della determinazione del periodo di riferimento per l'individuazione dell'importo complessivo delle ritenute previdenziali non versate va utilizzato il criterio di competenza.

Conciliazione tempi di vita e lavoro: sgravio contributivo

Il Decreto del Ministero del Lavoro e MEF del 12 settembre 2017 riconosce sgravi contributivi ai datori di lavoro privati che prevedano, nell'ambito di contratti collettivi aziendali depositati alle DTL, misure di conciliazione tra vita professionale e vita privata dei lavoratori innovative e migliorative rispetto a quanto già previsto dai CCNL di riferimento o dalle disposizioni vigenti. Il beneficio potrà essere riconosciuto in relazione a contratti sottoscritti e depositati a decorrere dal 1° gennaio 2017 e non oltre il 31 agosto 2018.

Contestazione del datore - necessari i documenti alla difesa

In tema di licenziamento disciplinare, la Corte di Cassazione ha sottolineato che al lavoratore è riconosciuto il diritto alla consultazione dei documenti aziendali su cui si fonda la contestazione datoriale, nel caso in cui risultino necessari alla predisposizione di un'adeguata difesa.

La Suprema Corte, con la Sentenza n. 23408 del 6 ottobre 2017, ha chiarito che, nonostante il datore di lavoro durante il procedimento disciplinare non sia tenuto a consegnare spontaneamente al dipendente incolpato la documentazione riguardante gli addebiti nei suoi confronti (art. 7 della Legge n. 300/1970), lo stesso lavoratore può poi ottenerli nel corso del giudizio di impugnazione grazie all'ordine di esibizione del giudice. Tuttavia, anche se non sussiste un obbligo, l'azienda, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, è tenuta a garantire almeno la consultazione delle carte durante il procedimento, quando le stesse siano indispensabili per apprestare le controdeduzioni.

La subordinazione - sussiste anche in assenza di potere disciplinare

Con la Sentenza n. 23846 dell'11 ottobre 2017 la Corte di Cassazione è intervenuta in merito alla qualificazione di un rapporto di lavoro nell'ambito della subordinazione, anche in assenza di esercizio del potere disciplinare del datore di lavoro.

Nel caso di specie la Suprema Corte ha affermato che il potere direttivo e disciplinare non possono essere criteri esclusivi per la valutazione della sussistenza o meno della subordinazione: in casi atipici come quello proposto dalla sentenza vanno anche valutate altre caratteristiche del rapporto, tra le quali la continuità e la durata, nonché la presenza (anche seminima) di un'organizzazione imprenditoriale, la regolamentazione dell'orario e la modalità di erogazione del compenso.

Impugnazione stragiudiziale - entro 60 giorni anche per i tempi determinati

In materia di licenziamento, la Corte di Cassazione ha confermato che, con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro, il termine di 60 giorni previsto per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento ex articolo 6 della Legge n. 604/1966 è da ritenersi applicabile anche ai contratti di lavoro a tempo determinato cessati per giusta causa prima della scadenza del termine.

Nello specifico, con la Sentenza n. 23861 pubblicata l'11 ottobre 2017, i giudici della Corte Suprema respingono il ricorso del lavoratore, chiarendo che la modifica operata dall'articolo 32 della Legge n. 183/2010 estende la norma del 1966 "a tutti i casi di invalidità del licenziamento" intimati unilateralmente dal datore di lavoro, e dunque trova applicazione anche nel caso di contratti a tempo determinato.

Licenziamento – per il furto di caramelle

Secondo la Corte di Cassazione è pienamente legittimo il licenziamento disciplinare nei confronti del dipendente di un supermercato che ha sottratto una confezione di caramelle, a nulla rilevando il modico valore della merce sottratta.

La Suprema Corte, con la Sentenza n. 24014 del 12 ottobre 2017, ha ribadito che il recesso datoriale risulta proporzionato in ragione della condotta fraudolenta del lavoratore, che ha leso irrimediabilmente il vincolo fiduciario tra le parti.

Licenziamento – dipendente che copia i brevetti sulla pen drive

In tema di licenziamento per giusta causa, la Corte di Cassazione ha statuito la legittimità del provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che copia sulla pen drive brevetti, disegni e altri documenti aziendali importanti, a nulla rilevando la mancata divulgazione del materiale a terzi. Con la Sentenza n. 25147 del 24 ottobre 2017 è chiarito che, ai fini del recesso datoriale, è sufficiente la mera sottrazione dei dati indipendentemente che gli stessi siano o meno protetti da password, in quanto il comportamento del lavoratore ha leso irrimediabilmente il vincolo fiduciario con il datore.

RISORSE PER LE AZIENDE

- **Elenco personale**

Rif.	Descrizione
FG 421	Anni 25 - Residente a Verona – Diploma di Maturità classica – Laurea in Lingue e Culture per il Turismo e il Commercio Internazionale - Buona conoscenza delle lingue inglese e francese – Esperienza di stage presso hotel con mansioni di front-office, back-office, gestione prenotazioni, mansioni commerciali e accoglienza clientela – Buona conoscenza informatica.
GL 422	Anni 27 – Residente ad Albarè di Costermano (VR) – Maturità linguistica – Corso di Vetrinistica e Visual Merchandising – Buona conoscenza di inglese, tedesco e spagnolo - Buone capacità organizzative - Buona conoscenza informatica – Esperienza lavorativa come addetta alla vendita/commissa, segreteria e organizzazione di eventi.
AN 423	Anni 26 - Residente a Nogara (VR) – Laurea in Scienze e Tecniche psicologiche – Diploma di Tecnico dei servizi turistici e dell'accoglienza all'ospite – Buona conoscenza della lingua inglese e sufficiente del tedesco - Buona conoscenza informatica – Esperienza come cameriera di sala, addetta alle vendite, bartender – Attualmente coordinamento formazione e segreteria organizzativa.
PD 424	Anni 53 – Residente a Verona – Maturità magistrale – Qualifica professionale di addetto alla segreteria di azienda – Esperienza come impiegata grafica e amministrativa presso studio grafico e impiegata amministrativa e commerciale – Conoscenza di base della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – DISOCCUPATA.
MB 425	Anni 53 - Residente a Verona – Diploma di perito industriale con specializzazione informatica – Buona conoscenza della lingua inglese – Ottima conoscenza informatica – Esperienza come tecnico hardware e responsabile di magazzino – Tecnico elettronico – Capacità di diagnosticare e risolvere le problematiche dei vari dispositivi informatici – Utilizzo dei principali strumenti di ricerca dei guasti – ATTUALMENTE DISOCCUPATO.
MG 426	Anni 46 - Residente a Villafranca di Verona (VR) – Diploma di maturità classica – Corso di formazione per Responsabile del servizio di prevenzione protezione non datore di lavoro RSPP – Corso di agente di commercio – Corso di programmazione – Conoscenza informatica molto buona – Esperienza come programmatore/analista – Agente di commercio plurimandatario – RSPP.
UB 427	Anni 33 – Residente a Verona –. Maturità classica – Laurea triennale in Scienze dei Beni Culturali facoltà di lettere – Master in Art and Culture Management - Buona conoscenza della lingua inglese e sufficiente dello spagnolo - Segreteria organizzativa – Attualmente Project Coordinator Team eventi Audi – Socio fondatore e creativo di “Progetto Quid”.
AN 428	Anni 26 - Residente a Nogara (VR) – Laurea in Scienze e tecniche psicologiche - Buona conoscenza della lingua inglese – Buona conoscenza informatica – Esperienza come cameriera, e bartender, addetta alle vendite - Attualmente coordinamento formazione e segreteria organizzativa.
SP 429	Anni 47 – Residente a Verona – Diploma di Maturità linguistica – Operatore turistico – Buona conoscenza di inglese, tedesco e spagnolo - Buona conoscenza informatica – Pluriennale esperienza come impiegata commerciale Italia/Estero.
RI 430	Anni 30 – Residente a Bussolengo (VR) – Maturità d'Arte Applicata /Tecnico di abbigliamento e moda – Corso di stilista di moda con modellismo e sartoria - Corso per addetto contabilità e buste paga – Conoscenza delle lingue: rumeno, italiano e inglese – Ottima conoscenza informatica – Ottima conoscenza e capacità nel settore moda, modellismo e sartoria – Esperienza come addetta alla segreteria, back office, impiegata di magazzino, inserimento dati, modellista – REGOLARMENTE ISCRITTA AL COLLOCAMENTO MIRATO PER DEFICIT UDITIVO AI SENSI DELL'ART. 8 DELLA LEGGE 68/99.

MODULO RICHIESTA CURRICULUM VITAE

da compilare e inviare a
a.ricciardo@apiverona.net

Azienda _____

Indirizzo _____

Tel. _____ E-mail _____ Fax _____

Settore _____

Attività _____

Referente _____ E-mail _____

Codici richiesti _____

Azienda associata ad API si no