



RAG. FRANCO PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. FRANCA PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

RAG. GIOVANNI PERUZZI CONSULENTE DEL LAVORO

DOTT. STEFANO DANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. RAFFAELE TRIGGIANI COMMERCIALISTA – REVISORE LEGALE

DOTT. FULVIA PERUZZI

CIRCOLARE BIMESTRALE nr. 4 del 22/07/2019

SOMMARIO

[RISPETTO DEL CCNL E BENEFICI CONTRIBUTIVI](#)

[VIDEOSORVEGLIANZA E PROVVEDIMENTO AUTORIZZATIVO](#)

[INTEGRALE FRUIZIONE DEL CONGEDO PER MATERNITÀ DOPO IL PARTO](#)

[RICHIESTA TELEMATICA DEL MODELLO A1 IN CASO DI DISTACCO ESTERO](#)

[ASSEGNO DI NATALITÀ 2019](#)

[LIBRETTO DI FAMIGLIA - IMPLEMENTATA LA PIATTAFORMA TELEMATICA](#)

[DISTACCO TRANSNAZIONALE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [LUGLIO 2019](#), [AGOSTO 2019](#), PRIMI GIORNI DI [SETTEMBRE 2019](#)

RISPETTO DEL CCNL E BENEFICI CONTRIBUTIVI

È ormai noto che la fruizione dei benefici contributivi e normativi è subordinata a numerose condizioni tra le quali il rispetto della contrattazione collettiva.

Considerata l'importanza della norma, riportiamo il testo della previsione contenuta nell'art. 1 c. 1175 della l. n. 296/2006:

"a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva (DURC) fermi restando gli altri obblighi di legge ed 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"

In merito al rispetto della contrattazione collettiva, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la **circolare n. 7 del 6 maggio 2019** con la quale precisa quanto segue.

Il rispetto della contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni maggiormente rappresentative non comporta obbligatoriamente la formale applicazione di tali contratti.

- È sufficiente che il datore di lavoro riconosca ai propri dipendenti un trattamento normativo ed economico pari o superiore a quello previsto da tali contratti.

L'applicazione dei benefici normativi ed economici può quindi prescindere dal contratto collettivo in concreto applicato, purchè il trattamento riconosciuto ai lavoratori sia almeno equivalente a quello previsto dalla contrattazione collettiva così detta leader.

La circolare precisa però che la valutazione di convenienza non potrà tenere conto dei trattamenti previsti in favore dei lavoratori che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale. Non sarà quindi possibile sostituire, per esempio, il trattamento retributivo con piani welfare anche se di pari importo.

La circolare conclude sottolineando che, comunque, lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale determinerà la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.

**VIDEOSORVEGLIANA E PROVVEDIMENTO
AUTORIZZATIVO**

Con risposta ad **interpello n. 3 del 8 maggio 2019** il Ministero del lavoro precisa che l'installazione dei sistemi di controllo o di videosorveglianza nei luoghi di lavoro, per espressa previsione contenuta nell'art. 4 della l. n. 300/1970, presuppone il preventivo accordo con le rappresentanze sindacali o, in mancanza, l'autorizzazione rilasciata dal competente Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Il quesito avanzato dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro riguardava la possibilità di applicare il silenzio assenso all'istanza presentata all'I.T.L.

Nel sottolineare che **il principio del silenzio assenso non è applicabile al caso di specie**, il Ministero del Lavoro ricorda anche che sono esclusi dall'obbligo di autorizzazione gli strumenti

utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e gli strumenti di registrazione degli accessi agli ambienti di lavoro e delle presenze.

L'I.T.L. precisa inoltre che le informazioni raccolte per tutti i fini connessi al rapporto di lavoro sono utilizzabili purché sia data adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli secondo quanto previsto dalle norme che regolano la privacy.

INTEGRALE FRUIZIONE DEL CONGEDO PER MATERNITÀ DOPO IL PARTO

La legge di bilancio 2019 ha disposto la possibilità, per le lavoratrici madri, di fruire del congedo per maternità interamente dal giorno successivo al parto.

In tal modo l'astensione obbligatoria non sarà fruita prima del parto ma integralmente, per 5 mesi, a partire dal giorno successivo alla nascita del figlio.

In attesa della emanazione della prevista circolare da parte dell'INPS, l'istituto stesso ha emanato **il messaggio n. 1738 del 6 maggio 2019** nel quale precisa quanto segue.

Le lavoratrici che intendono avvalersi di questa possibilità, dovranno presentare la domanda, sempre per via telematica, accedendo al portale dell'INPS – "Gestione maternità". Dovranno a tal fine spuntare la specifica opzione.

A tale proposito il messaggio ritiene utile ricordare che "la domanda di maternità deve essere presentata prima dei due mesi che precedono la data prevista del parto e comunque mai oltre un anno dalla fine del periodo indennizzabile (pena la prescrizione del diritto all'indennità) ed esclusivamente per via telematica o direttamente sul sito web istituzionale (con PIN dispositivo) o tramite patronato oppure tramite contact center".

La legge di bilancio prevede che la facoltà di fruire il congedo per maternità in data successiva al parto, è subordinata alla condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro".

Tale certificazione, precisa il messaggio, deve essere inviata alla sede INPS competente in originale e in busta chiusa recante la dicitura: "contiene dati sensibili".

Si ritiene opportuno inserire nella busta una copia della domanda di congedo per maternità presentata al fine di consentire un corretto e immediato abbinamento della certificazione con la domanda.

RICHIESTA TELEMATICA DEL MODELLO "A1" IN CASO DI DISTACCO ESTERO

Con la **circolare n. 86 del 11 giugno 2019** l'INPS rende note le nuove modalità di richiesta telematica del modello **A1 attestante la legislazione applicabile ai lavoratori inviati a svolgere un'attività lavorativa all'estero** in uno dei paesi membri dell'Unione europea oltre a Islanda, Liechtenstein, Norvegia e Svizzera.

Tale modello attesta che il lavoratore inviato in distacco è iscritto al sistema previdenziale italiano, consentendo così di derogare al principio di territorialità in base al quale il lavoratore deve essere assicurato al sistema previdenziale del paese nel quale svolge l'attività.

Il sistema di presentazione della domanda telematica, direttamente da parte del datore di lavoro o per mezzo del proprio consulente del lavoro, sarà operativo in via esclusiva dal 1 settembre 2019; nel frattempo è ancora possibile inviare le domande anche con le consuete modalità telematiche.

ASSEGNO DI NATALITÀ 2019

Con la **circolare n. 85 del 7 giugno 2019** l'INPS fornisce le istruzioni per la presentazione delle domande per ottenere l'assegno di natalità 2019 che è stato prorogato, anche per i nati o adottati dal 1 gennaio al 31 dicembre 2019, fino al compimento del primo anno di età ovvero del primo anno di ingresso nel nucleo familiare a seguito di adozione o affido, prevedendo anche la maggiorazione del 20% per i figli successivi al primo.

La prestazione spetta a condizione che il nucleo familiare del genitore richiedente, al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata del beneficio, sia in possesso di un ISEE in corso di validità non superiore a 25.000 euro e che il minore sia convivente con il richiedente.

A tal fine il richiedente dovrà presentare preliminarmente una DSU (Dichiarazione Sostitutiva Unica) contenente tutti i componenti il nucleo familiare compreso il minore per il quale si richiede l'assegno di natalità.

La domanda va presentata entro 90 giorni dalla data di nascita o di entrata in famiglia del minore adottato o affidato.

Per i nati dal 1 gennaio al 15 marzo il termine di 90 giorni decorre dalla data del 15 marzo 2019 ma le domande possono essere presentate tardivamente anche oltre il 13 giugno.

La presentazione della domanda avviene tramite il modello SR163, reperibile nella sezione "tutti i moduli" del sito www.inps.it, da inviare all'INPS con una delle seguenti modalità:

- allegato in procedura mediante l'apposita funzione "Gestione allegati";
- trasmesso da una casella di posta elettronica certificata (PEC) alla casella PEC della Struttura INPS territorialmente competente;
- trasmesso da una casella di posta elettronica ordinaria alla casella istituzionale della Linea di prodotto servizio "Ammortizzatori sociali" della Struttura INPS territorialmente competente, con allegata la copia del documento di identità del richiedente in corso di validità;
- consegnato a mano o spedito in originale alla Struttura INPS territorialmente competente, con allegata la copia del documento di identità del richiedente in corso di validità.

La misura dell'assegno dipende dal valore dell'ISEE minorenni e, in particolare:

- nel caso in cui il valore dell'ISEE minorenni non sia superiore a 25.000 euro annui, l'importo ammonta a 80 euro al mese per un massimo di 12 mesi (960 euro annui); ove sia applicata la maggiorazione di cui al D.L. n. 119/2018, l'importo complessivo dell'assegno è di 96 euro al mese per un massimo di 12 mesi (1.152 euro annui);
- nel caso in cui il valore dell'ISEE minorenni non sia superiore a 7.000 euro annui, l'importo ammonta a 160 euro al mese per un massimo di 12 mesi (1.920 euro annui); ove sia applicata la maggiorazione di cui al D.L. n. 119/2018, l'importo mensile è di 192 euro al mese per un massimo di 12 mesi (2.304 euro annui).

Ad ogni modo, la durata massima di erogazione dell'assegno è di 12 mensilità.

LIBRETTO DI FAMIGLIA - IMPLEMENTATA LA PIATTAFORMA TELEMATICA

L'INPS ha emanato il **messaggio n. 1908 del 17 maggio 2019** per regolare la gestione del libretto di famiglia in caso di decesso del datore di lavoro utilizzatore.

A tal fine è stata implementata la piattaforma informatica normalmente utilizzata, ricordiamo, per la gestione delle prestazioni rese:

- piccoli lavori domestici compresi piccoli lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione;
- assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane;
- lezioni private e attività di steward per società sportive dilettantistiche.

Nell'ipotesi di decesso dell'utilizzatore sarà necessario richiedere il rimborso delle somme versate e non utilizzate e/o comunicare eventuali prestazioni rese prima del decesso e non ancora comunicate.

In entrambi i casi, l'interessato deve rendere, nella procedura informatica presente nel sito dell'INPS, una dichiarazione che attesti la propria qualità di erede legittimo o testamentario. L'erede testamentario dovrà inserire copia del testamento in procedura tramite l'apposita funzionalità. Tale dichiarazione dovrà essere validata dall'operatore di sede all'esito positivo delle verifiche sulla legittimazione del richiedente. Successivamente alla predetta validazione, l'interessato potrà inserire la domanda di rimborso e/o le suddette prestazioni lavorative.

In merito all'inserimento delle prestazioni svoltesi anteriormente al decesso del dante causa, l'erede è tenuto a rilasciare le proprie dichiarazioni di responsabilità precisando, tra l'altro, di non essere a conoscenza che fosse in corso al momento della prestazione lavorativa, né fosse cessato da meno di sei mesi, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa tra l'utilizzatore e il lavoratore indicato.

Non è possibile la coesistenza della posizione di erede e di prestatore di lavoro e non è possibile inserire prestazioni aventi data di inizio/fine successive alla morte dell'utilizzatore.

Per i dettagli pratici di accesso alla procedura si rimanda al citato messaggio INPS.

DISTACCO TRANSNAZIONALE

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha emanato la **nota n. 5398 del 10 giugno 2019** con la quale affronta un caso di distacco transnazionale tra un'azienda appartenente ad un paese dell'UE e la sua filiale in Italia.

Si ricorda che **il distacco transnazionale di lavoratori tra paesi appartenenti alla UE è regolato dal D.Lgs. 136/2016 e prevede precisi adempimenti e obblighi comunicativi da parte dell'azienda distaccante e obblighi di conservazione documentale da parte dell'impresa distaccataria italiana.**

Nell'ipotesi di distacco non autentico l'impresa distaccante e l'impresa distaccataria sono punite ciascuna con la sanzione amministrativa di euro 50 per ogni lavoratore impiegato nel distacco e per ogni giorno.

Il dubbio affrontato con la nota riguarda la possibilità di applicare la sanzione prevista in caso di distacco irregolare sia alla sede estera che alla filiale italiana.

La nota conclude precisando che la duplicazione delle sanzioni è possibile solo nel caso in cui la filiale costituisca un distinto centro di responsabilità.

Nel caso di specie la filiale italiana era priva di autonomia pertanto si è ritenuto di applicare la sanzione solamente alla società distaccante.

- **Si richiama comunque l'attenzione sul fenomeno del distacco di lavoratori stranieri in Italia, generalmente utilizzato per adempiere a contratti di appalto da parte di imprese appartenenti ad altri paesi della UE.**

LA GIURISPRUDENZA

TEMPO TUTA E ORARIO DI LAVORO

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 9871 del 9 aprile 2019

Il tempo impiegato dai lavoratori per indossare gli indumenti da lavoro, obbligatori per lo svolgimento della prestazione, va retribuito solo quando tale operazione deve essere svolta, per disposizione aziendale, all'interno dell'azienda.

Quando i vestiti possono essere indossati e dismessi anche al di fuori dell'ambiente di lavoro viene meno il requisito della eterodirezione ed il relativo tempo impiegato per scelta del lavoratore all'interno dell'azienda, non è considerato tempo di lavoro e, quindi, non viene retribuito.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 8661 del 28 marzo 2019

Corte di Cassazione Sez. Lavoro n. 4672 del 18 febbraio 2019

La scelta imprenditoriale inerente l'organizzazione aziendale è assolutamente libera e insindacabile.

Pertanto il datore di lavoro è libero di recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo dovuto alla necessità di riorganizzare l'attività produttiva, anche al fine di raggiungere una maggiore redditività dell'azienda, rispettando i canoni di correttezza e buona fede nella scelta dei lavoratori da licenziare.

Tuttavia, qualora il giudice accerti l'inesistenza delle ragioni organizzative o produttive, il licenziamento sarà considerato illegittimo.

In questi casi, quindi, la validità del licenziamento è subordinata alla effettiva soppressione del posto di lavoro e al reale mutamento dell'assetto organizzativo.

SULL'OBBLIGO DI REGISTRAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Sentenza Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, del 14 maggio 2019, C-55/18

È interessante segnalare questa sentenza della Corte di Giustizia europea perché probabilmente sarà destinata a lasciare il segno sulla normativa nazionale che regola l'orario di lavoro.

Riferita ad un caso spagnolo, la sentenza conclude disponendo che gli stati membri devono imporre ai datori di lavoro l'obbligo di predisporre un sistema di misurazione della durata dell'orario di lavoro giornaliero svolto da ciascun lavoratore, oggettivo, affidabile, accessibile.

Saranno quindi gli stati membri a regolare tale obbligo in relazione ai diversi settori di attività, alle dimensioni delle imprese o ad altre particolarità, prevedendo eventuali deroghe legate a particolari

SCADENZARIO LAVORO LUGLIO 2019

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende.

Inoltre, fermo restando che, come indicato in sommario, si tratta di uno scadenziario lavoro, abbiamo ritenuto opportuno riportare anche qualche altra scadenza che può interessare l'azienda, senza che per questo l'elenco possa considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
LUGLIO 2019						
01	02	03	04	05	06	07
08	09	<u>10</u>	11	12	13	14
15	<u>16</u>	17	18	19	<u>20</u>	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	<u>31</u>				

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

ASSISTENZA FISCALE	L U G	Con le retribuzioni di competenza del mese di luglio i datori di lavoro devono trattenere o rimborsare le imposte risultanti dall'assistenza fiscale. L'adempimento in questo mese riguarda l'ipotesi in cui il mese di competenza e il mese di erogazione coincidano. Vedi articolo su questo notiziario.
Mercoledì 31 INPS UniEmens	L U G L	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di giugno.

- INAIL RATEIZZATO		Terza rata INAIL rateizzato
Martedì 20 ENASARCO	A G O	Scade il termine per versare all'ENASARCO, da parte delle case mandanti, i contributi relativi al Fondo Previdenza e Assistenza, calcolati sulle provvigioni relative al 2° trimestre 2019 anche se non liquidate. Si ricorda che i contributi si possono versare solo on line.
Venerdì 30 F.A.S.I.	A G O	Scade il termine per versare i contributi dovuti per i dirigenti relativi al 3° trimestre 2019.
Sabato 31 (posticipato lunedì 2 settembre) INPS UniEmens	A G O	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di luglio.

SCADENZARIO LAVORO SETTEMBRE 2019
--

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
SETTEMBRE 2019						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
<u>16</u>	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Lunedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO	S E T T	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di agosto 2019.
---	------------------	---