

AREA PAYROLL

LAVORO NEWS LUGLIO 2016 Roma li 31/08/2016

Esonero dall'assunzione di disabili solo utilizzando la specifica procedura

Il Ministero del Lavoro fornisce le indicazioni per l'invio dell'autocertificazione entro il 31 luglio

Si avvicina il termine, fissato al **31 luglio 2016** con la proroga dell'originario termine del 1° luglio dal Ministero del Lavoro (nota n. [3879/2016](#)), per la trasmissione telematica dell'autocertificazione di esonero dagli obblighi di assunzione di personale disabile da parte dei datori di lavoro che occupino addetti in lavorazioni a rischio elevato. In considerazione dell'imminente scadenza e delle numerose difficoltà segnalate dagli operatori, il Ministero del Lavoro è nuovamente intervenuto sul tema, fornendo, con la nota n. [5113](#) del 26 luglio 2016, alcune indicazioni.

Si ricorda che il DLgs. [151/2015](#), inserendo il nuovo comma 3-bis nell'[art. 5](#) della L. 68/99, ha previsto che i datori di lavoro che occupino lavoratori impegnati in lavorazioni **ad alto tasso infortunistico**, individuate dalla legge nelle lavorazioni comportanti il pagamento di un tasso di premio INAIL pari o superiore al 60 per mille:

- possano "autocertificare" l'esonero dagli obblighi di assunzione di personale disabile di cui all'[art. 3](#) della L. 68/99 per quanto concerne i medesimi addetti;
- debbano versare al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.

Per tali aziende è stato, dunque, semplificato – prevedendo "un'**automaticità** basata su un'**autocertificazione** del datore di lavoro" (circ. Fondazione Studi Consulenti del Lavoro n. [19/2015](#)) – il procedimento di esonero dagli obblighi occupazionali; procedimento che, per le altre aziende impossibilitate ad occupare l'intera percentuale di disabili per le speciali condizioni della loro attività (faticosità della prestazione, pericolosità, modalità particolari di svolgimento), continua a richiedere la presentazione ai Servizi competenti di una specifica richiesta di autorizzazione (art. 5, comma 3 della L. 68/1999 e DM [357/2000](#)).

Le modalità applicative del comma 3-bis in esame sono state stabilite con il DM [10 marzo 2016](#).

L'autocertificazione, consistente in una dichiarazione del legale rappresentante di avvalersi dell'esonero, deve **essere presentata**:

- in via telematica, con la procedura accessibile dal sito www.lavoro.gov.it con le credenziali di Cliclavoro;
- indicando nel modulo on line la classe occupazionale di riferimento e specificando, per ciascun ambito provinciale in cui si trovino le unità produttive interessate, la base di computo, la quota di riserva, il numero di lavoratori con disabilità occupati, il numero dei lavoratori impiegati in lavorazioni ad alto rischio, la base netta (ossia la base di computo al netto del numero degli addetti a lavorazioni ad alto rischio), la quota netta (ossia la quota di riserva calcolata sulla base netta) e la quota di esonero (ossia il numero di lavoratori disabili per cui si autocertifica l'esonero).

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Al riguardo, il Ministero specifica che la presentazione con modalità diverse non consente al datore di lavoro di avvalersi dell'esonero: anche coloro che abbiano già provveduto tramite PEC, devono, quindi, **ripresentare l'autocertificazione** con l'apposita procedura.

Viene, poi, affrontata la questione dei **limiti** sulla **quota di esonero**, la quale non può essere superiore (art. 3 del DM 10 marzo 2016): alla differenza tra la quota di riserva e la quota netta; alla differenza tra la quota netta e il numero di lavoratori disabili occupati; al limite massimo esonerabile, fissato nella misura del 60% della quota di riserva.

Deriva da ciò, chiarisce la nota ministeriale fornendo una serie di esemplificazioni, che, ai fini dell'esonero, devono verificarsi le seguenti **due condizioni**:

- l'impiego di addetti a lavorazioni ad alto rischio in numero tale da incidere sugli obblighi di assunzione di disabili;
- l'impossibilità di coprire l'intera quota di riserva, con conseguente esclusione dell'esonero nei casi di impiego di lavoratori disabili nella misura imposta dalla legge.

Sono **esclusi**, in ogni caso, i datori di lavoro aventi dai 15 ai 35 dipendenti, tenuti ad assumere un solo disabile.

Il **contributo esonerativo** deve essere versato con bonifico bancario ordinario intestato al Ministero del Lavoro (IBAN IT04A0100003245348027257315). In sede di prima applicazione, il termine per l'invio dell'autocertificazione è, come si è detto, il 31 luglio 2016. L'art. 5 del DM 10 marzo 2016 richiede di provvedere, altresì, al versamento del contributo esonerativo in misura tale da coprire il periodo dalla data dalla quale il datore di lavoro ha inteso avvalersi dell'esonero (non antecedente al 24 settembre 2015) al termine del trimestre in cui si presenta l'autocertificazione.

Secondo il Ministero, nel caso – non disciplinato dal suddetto articolo – della **variazione** della **quota di esonero** intervenuta successivamente alla data dalla quale il datore ha inteso avvalersi dell'esonero ma prima del termine ultimo per l'autocertificazione, quest'ultima deve essere ripresentata, entro la predetta data del 31 luglio, indicando la quota di esonero in aumento o in diminuzione e provvedendo, entro la data stessa, a versare il contributo esonerativo corrispondente.

Bastano pochi minuti di assenza per far scattare il licenziamento

Per la Cassazione, la brevità della condotta e la mancanza del danno non escludono l'applicazione della sanzione espulsiva

Con la sentenza n. **15441/2016**, depositata ieri, la Corte di Cassazione è intervenuta con riferimento a un caso di licenziamento per giusta causa comminato a un dipendente di una società di **vigilanza** che si era **allontanato** dal proprio posto di lavoro.

Con l'occasione, ragionando sul concetto di abbandono del posto di lavoro, i giudici di legittimità chiariscono che la **brevità** del lasso di tempo in cui il dipendente si assenta non costituisce necessariamente un'attenuante, in base alla quale applicare una sanzione conservativa in luogo del licenziamento.

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Nel caso di specie, il licenziamento era stato dichiarato illegittimo, sia in primo grado che in sede d'appello, proprio valorizzando la brevità dell'assenza.

Per i giudici di merito, infatti, la condotta del lavoratore non era così grave da ledere il **rapporto fiduciario** con il datore di lavoro, in quanto si era sostanzialmente nell'aver lasciato il posto di lavoro per circa otto minuti, nel corso dei quali il sito da sorvegliare (un outlet) era comunque rimasto chiuso e con il sistema di allarme attivato.

In pratica, anche se eventuali estranei fossero entrati nel perimetro aziendale esterno, attraverso la porticina pedonale lasciata socchiusa, **nessun danno** si sarebbe potuto verificare.

Per la Corte territoriale tale condotta, comunque meritevole di sanzione, non costituiva abbandono del posto di lavoro, bensì solo un **momentaneo allontanamento**, da parte di un lavoratore che, tra l'altro, non aveva precedenti disciplinari. Sulla base di tali elementi la sanzione espulsiva era stata considerata **sproporzionata** e illegittima.

Con il ricorso in Cassazione la società di vigilanza privata ha evidenziato come la condotta del dipendente in realtà integrasse un'ipotesi di **giusta causa** di licenziamento, tenendo conto della qualità di guardia giurata e dello specifico contenuto delle mansioni, della circostanza che si trattava dell'**unico** dipendente addetto alla sorveglianza del sito, del fatto che erano stati lasciati aperti sia la porta della guardiola che il cancello pedonale, che nessuno era stato avvisato dell'allontanamento e **non** era stata adottata alcuna **cautela** per mettere il sito in sicurezza, del motivo futile dell'abbandono, ossia l'acquisto di un giornale presso un'edicola.

Ancora, il ricorso contesta che i giudici di merito abbiano basato il loro giudizio sulla **distinzione** – non contemplata dal CCNL applicato – tra “abbandono del posto di lavoro” e “allontanamento momentaneo”, ritenendo integrata solo la seconda fattispecie.

Per la Corte di Cassazione tali motivi sono fondati e meritevoli di accoglimento.

Riconoscendo che la definizione di allontanamento non trova riscontro nella previsione del CCNL applicato, la Corte precisa che la fattispecie dell'abbandono del posto di lavoro presenta una **duplice** connotazione, soggettiva e oggettiva.

Sotto il profilo **oggettivo** rileva l'**intensità** dell'**inadempimento** agli obblighi di sorveglianza, dovendosi l'abbandono identificare nel totale distacco dal bene da proteggere o, se si vuole, nella completa dismissione della condotta di protezione. Pertanto, occorre valutare l'eventuale previo accordo con altri responsabili della sorveglianza del sito e l'adozione di cautele atte a mettere il bene in sicurezza e, in generale, l'idoneità dell'inadempimento del lavoratore a pregiudicare le esigenze di prevenzione proprie del servizio svolto. Inoltre, la breve durata dell'assenza può essere apprezzata non già in senso **assoluto**, bensì in relazione alla sua possibilità di incidere sulle esigenze del servizio, dovendosi escludere che l'abbandono richieda una durata protratta per l'intero orario residuo del turno di servizio svolto. Tale apprezzamento, poi, deve essere compiuto con giudizio *ex ante*, relativo al momento dell'inadempimento e non dopo, alla luce del concreto verificarsi di un danno.

Connotazione soggettiva e oggettiva per l'abbandono del posto di lavoro

Sotto il profilo **soggettivo**, la Cassazione evidenzia poi come l'abbandono richieda un elemento **volontaristico** consistente nella semplice coscienza e volontà della condotta di abbandono, indipendentemente dalle finalità perseguite.

La Corte territoriale, quindi, nel qualificare la condotta del dipendente ai fini del licenziamento per giusta causa *ex art. 2119 c.c.*, avrebbe dovuto valutare in concreto l'**intensità** del **potenziale pregiudizio** derivante dall'apertura del cancello pedonale di accesso e del locale della portineria e la mancata adozione di ogni cautela per la protezione del sito.

Sulla base

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Maggiori tutele e certezze nel «nuovo» distacco transnazionale

Il DLgs. 136/2016 offre al personale ispettivo maggiori strumenti per contrastare e sanzionare le violazioni in materia

Con l'entrata in vigore, il 22 luglio scorso, del DLgs. [136/2016](#), anche nel nostro Paese sono in vigore i principi contenuti nella direttiva [2014/67/UE](#), c.d. "Enforcement", di applicazione della direttiva 96/71/CE relativa al **distacco** dei lavoratori nell'ambito di una prestazione di servizi.

Si tratta solo dell'ultima fase di una lunga e complicata evoluzione giurisprudenziale e normativa volta a contemperare il principio della libera prestazione dei servizi con la tutela delle condizioni di lavoro, contrastando quelle pratiche di concorrenza sleale e di dumping sociale attuate mediante il distacco di lavoratori da imprese **fittiziamente** delocalizzate in Paesi con standard sociali inferiori.

Preso atto tanto dell'inadeguatezza della Direttiva 96/71/CE nel contrastare efficacemente pratiche finalizzate esclusivamente alla riduzione del costo del lavoro, quanto dell'imprecisa trasposizione dei relativi principi in taluni ordinamenti interni, con la direttiva "Enforcement" è stata definita una regolamentazione integrativa con riguardo, tra l'altro, all'**autenticità** del distacco, alle condizioni di lavoro e occupazione, agli obblighi amministrativi, all'apparato sanzionatorio, alla cooperazione amministrativa e all'esecuzione transfrontaliera delle sanzioni amministrative pecuniarie e/o delle ammende.

Il DLgs. 136/2016, che nel recepire la Direttiva 2014/67/UE ha abrogato il DLgs. n. [72/2000](#), compie un ulteriore passo nella definizione della legislazione applicabile al rapporto di lavoro nelle ipotesi di **mobilità** all'interno dell'impiego, ovvero in quelle fattispecie di assegnazione nelle quali un lavoratore, abitualmente occupato in uno Stato estero, viene chiamato a svolgere il proprio lavoro in Italia per un periodo limitato, predeterminato o predeterminabile con riferimento ad un evento futuro e certo, in favore di un'altra impresa, anche appartenente allo stesso gruppo, o di un'altra unità produttiva o di un altro destinatario (vi rientrano, dunque, fattispecie e istituti ulteriori rispetto al distacco come regolato nel nostro ordinamento).

L'ambito di applicazione della nuova disciplina è molto vasto, interessando le ipotesi di mobilità in **tutti i settori** potenzialmente coinvolti – compreso quello edile, il trasporto, il turismo, ad esclusione del settore marittimo – anche per il tramite delle agenzie di somministrazione. Riguardo l'ambito di **applicazione territoriale**, il decreto regola poi non solo la mobilità nel territorio Ue e nello Spazio economico europeo, ma anche il distacco in Italia di lavoratori da parte di imprese stabilite in uno Stato terzo.

Il decreto risolve, innanzitutto, un problema sorto con il DLgs. 72/2000, che prevedeva la **parità di trattamento** dei lavoratori distaccati in Italia con i lavoratori ivi impiegati; come osservato in più occasioni, il nostro

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

legislatore aveva mal interpretato le disposizioni della Direttiva 96/71/CE, andando oltre quanto stabilito dal diritto dell'Unione. A conferma di ciò viene ora opportunamente stabilito che la parità di trattamento del lavoratore straniero riguarda esclusivamente le condizioni di lavoro e di occupazione – disciplinate dalle disposizioni normative e dai contratti collettivi di cui all'art. 51 del DLgs. n. 81/2015 – relative al nocciolo duro delle tutele individuato dalla stessa direttiva 96/71/CE.

Un secondo aspetto riguarda gli elementi che contraddistinguono un distacco transnazionale **genuino**, adesso formalizzati nei commi 2 e 3 dell'art. 3, con la previsione di una lettera (i) che comunque include "ogni altro elemento utile alla valutazione complessiva". Vengono così forniti agli **organi di vigilanza** una serie non esaustiva di elementi di valutazione che debbono essere considerati nell'ambito di una analisi complessiva: in presenza di un distacco non genuino, il lavoratore è considerato a tutti gli effetti alle dipendenze del soggetto utilizzatore e trovano applicazione le relative sanzioni amministrative.

Infine, vengono introdotti nuovi **obblighi amministrativi** per l'impresa distaccataria estera che, entro le 24 ore del giorno antecedente l'inizio del distacco, deve comunicarne l'inizio al Ministero del Lavoro, così come deve effettuare le apposite comunicazioni relative alle successive modificazioni entro 5 giorni, con modalità che dovranno essere stabilite con un apposito decreto ministeriale.

Inoltre, durante il periodo di distacco e fino a 2 anni dalla sua cessazione, si ha l'obbligo di conservare la documentazione riguardante il rapporto di lavoro predisponendone copia in lingua italiana, designando un referente elettivamente domiciliato in Italia incaricato di inviare e ricevere atti e documenti. Infine, è previsto che, per tutto il periodo di distacco, si debba individuare un **referente** con poteri di rappresentanza, che tenga i rapporti con le parti sociali interessate a promuovere la negoziazione collettiva di secondo livello con obbligo di rendersi disponibile in caso di richiesta motivata delle parti sociali.

Arriva la causale contributo per l'Ente bilaterale autonomo settore privato

Istituita dall'Agenzia delle Entrate, servirà per versare i contributi mediante modello F24

Con la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate di ieri, 20 luglio 2016, n. 57 è stata istituita la **causale contributo "EBAP"**, per la riscossione, con modello F24, dei contributi da destinare al finanziamento dell'Ente bilaterale autonomo settore privato "E.B.I.A.S.P."

L'Amministrazione finanziaria innanzitutto ricorda che, con la convenzione del 9 gennaio 2008 e successivi rinnovi, stipulata tra l'Agenzia delle Entrate e l'Istituto nazionale di previdenza sociale è stato **regolato il servizio di riscossione**, mediante il modello F24, per il versamento dei contributi di spettanza dell'INPS, nonché di quelli previsti dalla legge 4 giugno 1973 n. 311.

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it