

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CONSIGLIO PROVINCIALE DI

NAPOLI



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi
.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 36/2011

12 Settembre 2011(*)

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

Oggi parliamo di.....

BYE BYE CERTIFICATI MEDICI CARTACEI.

***PRESIDENZA DEL CONSIGLI DEI MINISTRI – CIRCOLARE N. 4 DEL 18 MARZO
2011***

Si avvicina l'addio definitivo ai certificati medici su carta!! E' iniziato, infatti, il *countdown* che segnerà la fine del periodo transitorio.

Le disposizioni emanate con la **circolare n° 4 del 18 marzo scorso** dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dal Ministero del Lavoro, oltre ad armonizzare le procedure tra il settore pubblico e quello privato, hanno fissato come data limite **il prossimo 13 settembre per il passaggio definitivo al sistema telematico** (Sac).

Dal giorno successivo, infatti, ***i certificati medici dei lavoratori di tutti i settori (id: pubblico e privato) circoleranno esclusivamente online***: si darà così piena

attuazione al percorso di digitalizzazione avviato dalla legge n. 311/2004 e completato dall'articolo 25 del collegato lavoro (legge n. 183/2010).

Per effetto di ciò, **il lavoratore** – *fermo restando il suo preciso obbligo di avvertire il datore della sua assenza per malattia (n.d.r., obbligo rientrante in quello di diligenza previsto dall'art. 2104 c.c.)* – **non sarà più tenuto a trasmettere il certificato medico né all'Inps, né al datore di lavoro.**

Quest'ultimo dovrà, anche ai fini della documentazione necessaria per il recupero dell'eventuale trattamento economico anticipato per conto dell'istituto e posto a conguaglio con i debiti contributivi, **avere cura di acquisire e conservare l'"attestato di malattia" che potrà ottenere con le seguenti modalità:**

- **mediante accesso on line al sito Inps** sezione "**servizi on line**", "**aziende, consulenti e professionisti**" e poi "**consultazione attestato di malattia**", **previa acquisizione del PIN** secondo la procedura di cui alla circolare INPS n° 60/2010;
- direttamente **via e-mail tramite Pec aziendale** (*cf. circolare INPS n° 119/2010*);
- accedendo **on line al sito dell'Inps** sezione "**servizi on line**", "**cittadino**" e poi "**consultazione attestato di malattia**", **previa acquisizione del numero di protocollo** (*id*: numero di certificato medico) **in possesso del lavoratore** e rinvenibile sulla copia del certificato medico allo stesso consegnato dal medico curante.

L'AMMINISTRATORE E' SEMPRE PENALMENTE RESPONSABILE DEL REATO DI OCCUPAZIONE DI EXTRACOMUNITARI CLANDESTINI, ANCHE SE L'ASSUNZIONE AVVIENE A SUA INSAPUTA.

CORTE DI CASSAZIONE – SEZIONE PENALE - SENTENZA N. 25615 DEL 27 GIUGNO 2011.

La Corte di Cassazione – I Sezione Penale -, con la **sentenza n. 25615 del 27 giugno 2011**, **ha stabilito che la sanzione di cui all'art. 22 comma 12 del decreto delegato 286/98 è applicabile all'amministratore di una società, quantunque lo stesso non fosse a conoscenza dell'illecita assunzione per non**

aver posto materialmente in atto gli adempimenti per l'instaurazione del rapporto illegale, adempimenti di competenza di un altro lavoratore dell'azienda.

Come noto, **la predetta disciplina prevede a carico del datore di lavoro la pena della reclusione da sei mesi a tre anni e la multa di 5.000,00 euro per l'impiego di ogni lavoratore extracomunitario privo del permesso di soggiorno.**

Ecco i fatti.

I Giudici del Palazzaccio hanno esaminato il ricorso di un amministratore di una società avverso le sentenze dei Giudici dei primi due gradi di giudizi che lo avevano ritenuto colpevole del reato di cui al citato art. 22, comma 12.

L'amministratore, invece, sosteneva la propria innocenza in quanto non a conoscenza della situazione soggettiva del lavoratore atteso che gli adempimenti relativi all'assunzione erano stati materialmente effettuati da un altro dipendente della società.

Gli Ermellini, nel confermare la decisione dei Giudici di Merito, hanno statuito che la ratio della norma è quella di punire il datore che non solo ha materialmente proceduto all'assunzione di lavoratori extracomunitari clandestini, ponendo in essere gli adempimenti amministrativamente richiesti, ma anche di quello che si avvale solo della loro opera lavorativa traendone quindi beneficio.

Viene pertanto affermata una responsabilità oggettiva dell'amministratore che, quanto meno, ha assunto un comportamento negligente ed omissivo nell'impartire le corrette istruzioni tese ad assicurare la legittimità delle assunzioni.

IL DATORE DI LAVORO DEVE SEMPRE PROVARE L'ESISTENZA DELLE RAGIONI LEGITTIMANTI L'APPOSIZIONE DI UN TERMINE DI DURATA AL CONTRATTO, ANCHE SE E' IL CCNL A PREVEDERLE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14283 DEL 28 GIUGNO 2011.

La Corte di Cassazione, **sentenza n° 14283 del 28 giugno 2011**, ha precisato che **il datore di lavoro ha sempre l'onere di provare l'esistenza delle ragioni legittimanti l'apposizione di un termine di durata al contratto di lavoro, finanche laddove tali ragioni siano state individuate dalla contrattazione collettiva**, così come previsto – nella previgente normativa - dalla legge n° 56 del 1987.

Come noto, **il contratto a termine rappresenta oggi** – per espressa previsione normativa (*cfr. precomma 01 dell'art. 1 del decreto legislativo 368/2001*) – **una eccezione rispetto alla regola generale rappresentata dal contratto a tempo indeterminato.**

Nel passato, **la disciplina era regolata *fondamentalmente* dalla legge 230/62** (statuente ipotesi tassative di apposizione del termine di durata) **e dalla legge 56/87** (che demandava alla contrattazione collettiva la individuazione di ulteriori ipotesi rispetto a quelle legalmente previste).

Con la sentenza in esame, **i Giudici del Palazzaccio, nel ribadire la assoluta legittimazione delle associazioni sindacali e datoriali di prevedere ulteriori ipotesi che giustificano l'apposizione del termine al contratto rispetto alla legge, hanno statuito che la stipula di un contratto a termine in base a tali motivazioni non necessariamente deve considerarsi sempre lecita.**

Infatti, **il datore di lavoro è comunque tenuto a dimostrare l'effettiva ricorrenza delle motivazioni che, previste dalla contrattazione collettiva, sono state poste a fondamento dell'apposizione del termine di durata.**

Nel caso in esame, **gli Ermellini** – pur affermando la piena legittimità della clausola prevista dal contratto collettivo in forza della quale le aziende erano autorizzate a fare ricorso ad assunzioni con contratto a tempo determinato "in conseguenza dell'attuazione di programmi di interconnessioni o di revisioni tecnico-organizzative" - **hanno giudicato illegittimo il contratto a termine stipulato tra le parti a causa della mancata esistenza di un nesso causale tra l'assunzione e la motivazione che era stata posta a suo fondamento.**

PROROGATI PER L'ANNO 2011 GLI INCENTIVI PER I PERCETTORI DI CIG IN DEROGA CHE INTENDONO INTRAPRENDERE UN'ATTIVITA' DI LAVORO AUTONOMO, IN FORMA DI IMPRESA OVVERO IN COOPERATIVA.

INPS – MESSAGGIO N. 13888 DEL 4 LUGLIO 2011.

L'Inps, con il **messaggio n° 13888 del 04.07.2011**, comunica **l'avvenuta proroga per tutto l'anno 2011 dell'incentivo previsto in favore dei soli percettori di CIG in deroga che intendano intraprendere un'attività autonoma, in forma di impresa e/o si vogliano associare in cooperativa.**

La suddetta agevolazione è stata introdotta dall'articolo 7-ter, comma 7, del decreto legge n° 5/2009, convertito con modificazioni nella legge 33/2009, nel testo novellato dall'art. 1 comma 7 del decreto legge n° 78/2009, convertito nella legge 102/2009.

Infine, **la legge di stabilità 2011** (art. 1, comma 31, della legge n° 220/2010) **ha prorogato l'agevolazione *de qua* anche per l'anno 2011.**

L'istituto di previdenza, con il messaggio in commento, chiarisce che **i soggetti che percepiscono un trattamento di cassa integrazione in deroga nel 2011 possono chiedere la liquidazione del dovuto in un'unica soluzione per intraprendere un'attività di lavoro autonomo o di impresa.**

Il lavoratore che intenda avvalersi di tale beneficio deve presentare all'INPS, entro i termini di fruizione del trattamento di sostegno del reddito, un'apposita domanda nella quale dovrà indicare l'attività da intraprendere.

Entro i successivi quindici giorni dall'accoglimento della domanda, il lavoratore dovrà dimettersi ed inviare all'INPS copia della lettera di dimissione

Il beneficio sarà erogato in due *tranches*:

- **il 25% ad interruzione del trattamento di sostegno al reddito;**
- **il restante 75% a seguito della presentazione della documentazione comprovante l'inizio delle attività propedeutiche al successivo esercizio di un lavoro autonomo, in forma di impresa ovvero in cooperativa.**

Nei casi in cui per **l'esercizio di tale attività sia richiesta specifica autorizzazione ovvero iscrizioni in albi professionali o di categoria, va documentato il rilascio dell'autorizzazione o l'iscrizione negli albi medesimi.**

Per quanto concerne **l'attività di lavoro associato in cooperativa, va documentata l'avvenuta iscrizione della cooperativa nel registro delle società presso il Tribunale, competente per territorio, nonché nell'albo nazionale degli enti cooperativi.**

IL DATORE DI LAVORO DEVE PREDISPORRE OGNI MISURA ANTINFORTUNISTICA FINANCHE QUELLE VOLTE A LIMITARE IL "RISCHIO ELETTIVO".

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 14507 DEL 1 LUGLIO 2011.

La Corte di Cassazione, sentenza n° 14507 del 1° luglio 2011, ha statuito che l'eventuale sussistenza di una condotta imprudente del lavoratore non è

sufficiente a mitigare la responsabilità giuridica del datore di lavoro se viene accertato che questi, non avendo adempiuto alle prescrizioni antinfortunistiche, determina, o quantomeno agevola, l'evento che ha causato la lesione dello stato di salute del prestatore di lavoro.

Gli Ermellini hanno esaminato il ricorso avverso la sentenza dei Giudici di prime cure promosso da un datore di lavoro che sosteneva la propria estraneità rispetto ad un infortunio occorso ad un proprio dipendente che, secondo la prospettazione datoriale, doveva ritenersi l'unico responsabile dell'evento infortunistico avendo tenuto una condotta imprudente al lavoro culminata con l'azione di schiodare una tavola posizionata a protezione del foro all'interno del quale cadeva poi rovinosamente (*c.d. "rischio elettivo"*). I Giudici di Piazza Cavour, nel richiamare l'ormai consolidato orientamento, hanno ribadito che **è configurabile, ai sensi dell'art. 2087 c.c., la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio subito da un dipendente anche a fronte di una condotta imprudente di quest'ultimo "se tale condotta è stata determinata, o quanto meno agevolata, da un assetto organizzativo del lavoro non rispettoso delle norme antinfortunistiche, assetto conosciuto o colpevolmente ignorato dal datore di lavoro, che nulla abbia fatto per modificarlo al fine di eliminare ogni fonte di possibile pericolo"**.

I Giudici della Suprema Corte, nel confermare le sentenze di merito, hanno ribadito **l'obbligo del datore di lavoro di adottare tutte le misure possibili per garantire la salute e l'integrità fisica del lavoratore proteggendolo finanche da eventuali sue condotte imprudenti e volontarie che possano favorire un infortunio.**

I Giudici hanno precisato, infine, che **il danno patito dal lavoratore ha natura contrattuale** (*id: connesso cioè al rapporto di lavoro*) e come tale rientra nell'ampia accezione di credito da lavoro con l'applicazione conseguente della relativa tutela patrimoniale (*id: prescrizione decennale dell'azione risarcitoria*).

SEMPLIFICATE E RAZIONALIZZATE LE ISPEZIONI IN MATERIA DI LAVORO E PREVIDENZA MA CON EFFETTO DIFFERITO.

MINISTERO DEL LAVORO – CIRCOLARE N. 16 DEL 4 LUGLIO 2011.

Il 12 luglio scorso è stato convertito in **legge (n° 106/2011)**, con modificazioni, il decreto legge n° **70 del 13 maggio 2011**, entrato in vigore lo scorso 14 maggio.

L'articolo 7 della predetta normativa **ha introdotto importanti novità al fine di "ridurre il peso della burocrazia che grava sulle imprese e più in generale sui contribuenti"**.

In particolare, **il comma 1 lettera a)** ha previsto che **il controllo amministrativo in forma d'accesso da parte di qualsiasi autorità competente deve essere unificato, può essere operato al massimo con cadenza semestrale, non può durare più di quindici giorni.**

L'ultimo periodo dell'anzidetto comma 1 lettera a) **prevede addirittura che gli atti compiuti in violazione di quanto sopra costituiscono, per i dipendenti pubblici, illecito disciplinare.**

Il Ministero del Lavoro, con la **circolare n° 16 del 4 luglio 2011** (*n.d.r.*, emessa durante l'*iter* di conversione del decreto), **ha preso atto che le disposizioni di cui alla novella si rivolgono alle verifiche effettuate dagli ispettori del lavoro e degli enti di previdenza ed assistenza.**

Tuttavia, a prescindere dal necessario coordinamento con il d.lgs. 124/2004 – recante la disciplina avente per oggetto le ispezioni in materia di previdenza sociale e di lavoro -, **il Ministero** – con il predetto documento di prassi - **ha avuto modo di precisare che le predette disposizioni non sono ancora applicabili stante il richiamo**, operato dal medesimo testo legislativo nel **comma 2 lettera a) numero 1, ad un "decreto di natura non regolamentare" emesso dal Ministro dell'economia e delle finanze, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali - da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata della legge 106/2011 (13 luglio 2011)- con il quale debbono essere determinate le apposite modalità operative.**

Pertanto, **l'applicazione della disciplina de qua è sospesa fino alla emanazione dell'atto governativo non regolamentare** (*id*: emesso, cioè, **senza osservare la procedura di cui alla legge 400/88**) con la conseguenza che, **nelle more, si applica la normativa contenuta nel d. lgs. 124/2004 e nell'art. 33 della legge**

183/2010, conformemente alle specifiche indicazioni fornite dal Welfare con la circolare n° 41 del 9 dicembre 2010.

Ad maiora

***IL PRESIDENTE
EDMONDO DURACCIO***

(*) Rubrica contenente informazioni riservate ai soli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. Riproduzione, anche parziale, vietata.

Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!

HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI E GIUSEPPE CAPPIELLO.