

# INFORMAZIENDA

Evidenza delle principali novità intervenute nel mese  
per la conduzione aziendale informata ed aggiornata

Servizio a cura di

STUDIO CIMINO  
CONSULENTE DEL LAVORO

RISERVATO ALLE AZIENDE ASSISTITE

*Lavoro*  
*Fisco*  
*Economia*  
*Giurisprudenza*

*Agosto 2015*

*Lavoro*

## Nuovo congedo parentale ad ore

L'Inps è intervenuto sulle modalità di fruizione e di conteggio dei congedi parentali ad ore previsti dal D.Lgs 80/2015 in attuazione della delega impartita dal Jobs Act. Dal 19 agosto è possibile effettuare le domande di congedo parentale ad ore: è quanto prevede l'istituto con la Circolare INPS 18/8/2015, n. 152 avente ad oggetto "Decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015 in attuazione dell'art. 1, commi 8 e 9 della legge delega n. 183 del 2014 (Jobs Act) Fruizione del congedo parentale in modalità oraria". Anche in assenza di una contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La riforma prevede inoltre, in questa ipotesi, l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. La riforma in esame ha natura sperimentale ed è quindi attualmente in vigore per i periodi di congedo parentale fruiti dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, salva l'adozione di ulteriori decreti legislativi. La modalità di fruizione oraria del congedo parentale, prevista dal novellato art. 32 del T.U maternità/paternità, si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile relativamente alle quali sono state già fornite istruzioni. Rispetto alle modalità già in uso (giornaliera o mensile), l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo. Si rammenta che, con il decreto legislativo n. 80 del 2015, è stato previsto l'ampliamento sia del periodo entro il quale è possibile fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni del bambino) sia del periodo entro il quale il congedo è indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino). Su tale disposizione è stata emanata la circolare n. 139 del 17 luglio 2015. I genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva. Per maggiori dettagli si rinvia alla citata circolare Inps.



## Durc on-line: risultati positivi

*Comunicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: nel primo mese oltre 350 mila richieste di certificazione, l'80,7% ha ottenuto il rilascio in tempo reale del documento*

Continua ad evidenziare risultati positivi il Durc on-line, la nuova procedura semplificata di rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva, come comunica il Ministero del Lavoro. Al 31 luglio, nel primo mese dall'avvio dell'operatività, sono state 350.567 le richieste della certificazione pervenute ai tre enti gestori della procedura (Inps, Inail e Casse Edili). Per 282.879 (pari all'80,7%) c'è stato il rilascio in tempo reale del Durc che, è opportuno ricordarlo, ha validità di quattro mesi e può essere utilizzato per ogni finalità richiesta dalla legge senza bisogno di richiederne uno nuovo ogni volta. Un dato positivo, che attesta un'elevata percentuale di conformità ai requisiti di legge da parte delle imprese, migliorando il dato di regolarità riscontrato dopo 15 giorni dall'avvio (il 67,8%). Riguardo alle restanti richieste, per il 14,3% (50.128 in valore assoluto) è stata avviata un'istruttoria che si conclude entro le 72 ore dalla presentazione della domanda con il rilascio di un Durc regolare o con la

richiesta di regolarizzazione. Per il 4,7% dei casi (16.406 in valore assoluto) è stata accertata un'irregolarità, ovvero una non conformità ai requisiti previsti dalla legge. La nuova procedura di rilascio del Durc riduce i tempi per l'ottenimento della certificazione e, di conseguenza, consente risparmi significativi, in termini di impiego di ore di lavoro, per le imprese, le pubbliche amministrazioni ed i soggetti tenuti al rilascio.

## **La nuova iniziativa europea per conciliare vita privata e attività lavorativa**

*Vantaggi per le donne, ma anche per i padri e tutti i lavoratori con responsabilità assistenziali*

La Commissione europea ha pubblicato la tabella di marcia dell'iniziativa "nuovo inizio per affrontare le sfide dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata delle famiglie che lavorano", che sostituisce la proposta di revisione della direttiva sul congedo di maternità del 2008, ritirata l'1 luglio. Il problema da affrontare è la sotto-rappresentazione femminile, che contrasta con il fatto che le donne sono sempre più qualificate e spesso hanno un livello di istruzione superiore agli uomini. Si aggiungono poi un divario retributivo del 16% e un notevole divario pensionistico (39%). Gli uomini non sono incoraggiati a prendere un congedo parentale, le strutture di cura non ci sono o è difficile trovare servizi per l'infanzia di qualità e a prezzi accessibili: di conseguenza, le famiglie spesso si trovano di fronte a una scelta obbligata e le donne sono confinate nel ruolo di principali fornitori di assistenza. A livello di organizzazione lavorativa, permane poi una tendenza alla presenza a tempo pieno sul luogo di lavoro.

L'iniziativa della Commissione avrà degli effetti positivi sui genitori e sui lavoratori con responsabilità di assistenza, e in particolare sulle donne, che vedranno ridursi il rischio di povertà ed esclusione sociale. Ma ci saranno degli effetti anche sui datori di lavoro, nel senso di un potenziale aumento dei costi, e sulla società in generale, in termini di aumento della produttività e della competitività. In linea col principio di sussidiarietà, l'iniziativa rientra nella competenza dell'Unione in quanto misura a favore della parità tra uomini e donne e della convergenza sociale ed economica all'interno del mercato unico.

Il principale obiettivo politico è modernizzare l'attuale quadro politico e normativo europeo, adattandolo al mercato del lavoro di oggi, in modo da consentire ai genitori con figli o ai lavoratori con parenti a carico di conciliare responsabilità professionali e di assistenza. La Commissione presenta tre opzioni: misure legislative, misure non legislative oppure un mix delle due. Le prime potrebbe includere ad esempio la generalizzazione del diritto, già esistente, di richiedere accordi di lavoro flessibili per entrambi i genitori e per gli uomini e le donne con responsabilità assistenziali. Le seconde, invece, includerebbero lo sviluppo di benchmark, ad esempio sulla disponibilità di infrastrutture di cura, o l'utilizzo di strumenti finanziari europei come il Fondo sociale europeo.

Tuttavia, per la Commissione è comprovato che gli strumenti non normativi da soli non bastino; inoltre, la legislazione attuale presenta delle lacune che non possono essere affrontate se non migliorando e aggiornando la legislazione stessa, piuttosto che monitorandone o migliorandone l'attuazione.

## **Previsioni occupazionali: 910mila posti di lavoro nelle imprese nel 2015 (+15% rispetto al 2014)**

*910mila posti di lavoro nelle imprese nel 2015 (+15% rispetto al 2014). Saldo occupazionale ancora negativo (-60mila) ma in riduzione. Meccanica e terziario avanzato tornano in positivo. Piccole imprese e Sud in affanno*

Oltre 910mila entrate programmate dalle imprese dell'industria e dei servizi con almeno un dipendente, 119mila in più rispetto al 2014; una ripresa della manifattura italiana in chiave di innovazione e qualità; ancora negativo ma in miglioramento il saldo fra "entrate" e "uscite" nel settore privato. Sono le notizie per l'anno 2015 del Sistema informativo Excelsior, realizzato da Unioncamere e Ministero del Lavoro. Che segnala anche la stabilizzazione, grazie alle misure introdotte dal Jobs act, di circa 170mila lavoratori e la creazione di circa 55mila nuovi posti di lavoro che non si sarebbero avuti quest'anno a legislazione invariata.

La manifattura italiana, soprattutto quella più innovativa e proiettata sui mercati esteri (dalla meccanica all'alimentare, dal chimico-farmaceutico alla plastica), pare sia passata al contrattacco: nel 2015 una industria su cinque assumerà personale dipendente, mentre nel 2014 era una su sei. Nel complesso, sono 186.600 le entrate attese in questo settore (+31.300 rispetto allo scorso anno). Nel mirino dei "cacciatori di teste" delle imprese del Made in Italy, figure professionali a maggior qualificazione da impiegare nella progettazione (aumenta la richiesta di ingegneri), nell'innovazione digitale (a cominciare dagli analisti e progettisti di software) e nell'ideazione di nuove strategie commerciali (grazie ai tecnici delle vendite). Ma anche tanti operai specializzati richiesti soprattutto dall'industria alimentare e meccanica. Aumenta poi di due punti percentuali la quota di imprese dei servizi che ha programmato assunzioni di personale dipendente, passando dal 13,8% al 15,9%. Oltre 639mila i lavoratori complessivi in ingresso in questo settore (+73.200 rispetto al 2014).



## **Cassa integrazione luglio 2015 in forte decrescita**

Nel mese di luglio 2015 sono state autorizzate complessivamente 52,4 milioni di ore di cassa integrazione guadagni (CIG), con una diminuzione del 26,9% rispetto a luglio 2014, mese nel quale le ore autorizzate erano state 71,7 milioni. I dati destagionalizzati, calcolati per le sole componenti Ordinaria e Straordinaria, evidenziano nel mese di luglio 2015 rispetto al mese precedente una variazione congiunturale pari a -8,7%. Dall'analisi nel dettaglio dei dati di luglio 2015 emerge che le ore autorizzate di cassa integrazione ordinaria (CIGO) sono state 16,4 milioni. Nel mese di luglio 2014 erano state 20,2 milioni: si è quindi registrata una diminuzione tendenziale del 19,0%. In particolare, la flessione è stata pari al 16,8% nel settore Industria e al 24,2% nel settore Edilizia. Le variazioni congiunturali CIGO calcolate sui dati destagionalizzati registrano, rispetto al precedente mese di maggio 2015, una diminuzione del 6,8%. Il numero di ore di cassa integrazione straordinaria (CIGS) autorizzate a luglio 2015 è stato di 28,4 milioni, con una riduzione del 32,6% rispetto a luglio 2014, nel corso del quale erano state autorizzate 42,2 milioni di ore. Rispetto a giugno 2015 si registra una variazione congiunturale, calcolata sui dati destagionalizzati, pari a -9,8%. Infine, gli interventi in deroga

(CIGD), si sono concretizzati in 7,6 milioni di ore autorizzate, con un decremento del 18,3% se confrontati con luglio 2014, quando erano state autorizzate 9,3 milioni di ore.



## **Lavoro agricolo: rafforzare le iniziative di contrasto dei fenomeni di irregolarità**

*Il Ministero del Lavoro e il Ministero delle Politiche Agricole rafforzano le iniziative di contrasto dei fenomeni di irregolarità*

A seguito dei drammatici fatti di cronaca verificatisi nelle ultime settimane in Puglia, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Giuliano Poletti, ed il Ministro delle Politiche agricole alimentari e forestali, Maurizio Martina, hanno deciso di rafforzare le iniziative di contrasto dei fenomeni di irregolarità e delle criticità che caratterizzano le condizioni di lavoro nel settore agricolo e che determinano rischi pesanti per la salute dei lavoratori, in particolare nella stagione estiva. A questo fine, la Direzione Generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro ha dato indicazione alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di coinvolgere i responsabili dei servizi prevenzione delle ASL nelle attività di vigilanza già programmate e sulla base di intese preventive o prassi consolidate.

L'obiettivo è quello di accertare e contrastare i fenomeni di caporalato, lavoro "nero" o irregolare, e di assicurare il rispetto delle condizioni di sicurezza in cui devono operare anche i lavoratori del settore agricolo.

Proprio per il settore, il Ministero del Lavoro ha già programmato specifiche attività di vigilanza, partendo da una analitica mappatura delle aree geografiche che negli ultimi anni hanno fatto registrare la maggiore concentrazione dei fenomeni di irregolarità e delle criticità. Il Ministero delle politiche agricole ha inoltre chiesto la convocazione urgente della Cabina di regia della "Rete del Lavoro agricolo di qualità". Con la Rete, introdotta con il provvedimento Campolibero e operativa da febbraio, per la prima volta in Italia si è creato un coordinamento per il contrasto dello sfruttamento nel lavoro agricolo, avviato un percorso di semplificazione e istituita una certificazione delle aziende agricole in regola, aumentando i controlli su quelle non iscritte alla Rete stessa.

Della cabina di regia, presieduta dall'Inps, fanno parte le organizzazioni sindacali, le organizzazioni professionali agricole, insieme ai rappresentanti dei Ministeri delle Politiche agricole, del Lavoro e dell'Economia e della Conferenza delle Regioni. La rapida approvazione delle norme sul lavoro agricolo e sulla "Rete" contenute nel Collegato agricoltura, all'esame del Parlamento, permetteranno di rafforzare ulteriormente l'operatività di tale strumento contro questa piaga inaccettabile e drammatica.



## **Conciliare vita e lavoro: importanti novità nel decreto legislativo n. 80/2015 - Attuazione del Jobs act (Legge n.183/2014)**

Il Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.80 attua la delega prevista dalla Legge n.183/2014 per facilitare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro. Si tratta di un intervento di rivisitazione della normativa già esistente (Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) con l'obiettivo di ampliare il campo di applicazione delle norme esistenti ai soggetti sinora esclusi (lavoratori autonomi e parasubordinati), attuando così un'universalizzazione delle tutele previste per la genitorialità, in linea con le più recenti pronunce della Corte Costituzionale. Sono, inoltre, stati previsti incentivi per l'attivazione di misure volte a favorire la conciliazione all'interno dei luoghi di lavoro da parte della contrattazione collettiva di secondo livello. La definizione delle concrete modalità di funzionamento di tali benefici è rimessa ad un successivo decreto ministeriale.

Le novità introdotte dal decreto n. 80/2015

### **1. Le modifiche sul testo unico della maternità e paternità: il Decreto Legislativo n.151/2001 dopo il 25 giugno 2015**

- l'astensione obbligatoria non goduta a causa di parto prematuro potrà essere fruita dalla lavoratrice madre dopo la nascita del bambino, anche nel caso in cui ciò comporti il superamento dei cinque mesi previsti (nuovo articolo 16 del D. Lgs. n.151/2001);
- il congedo parentale (c.d. astensione facoltativa) potrà essere richiesto fino al compimento del dodicesimo anno di vita del bambino (nuovo articolo 32, comma 1), lì dove la precedente norma prevedeva la soglia dell'ottavo anno;
- la scelta tra fruizione giornaliera o oraria del congedo parentale è ora consentita al lavoratore, anche in mancanza di una specifica disciplina dettata dalla contrattazione collettiva di qualsiasi livello (nuovo articolo 32, comma 1 ter);
- sono ridotti i tempi di comunicazione per la scelta della modalità di fruizione del congedo parentale: il datore di lavoro dovrà essere informato con un preavviso di almeno cinque giorni (non più quindici), ridotti a due qualora si richieda la fruizione ad ore (nuovo articolo 32, comma 3);
- il limite entro il quale il congedo parentale dà diritto a una indennità pari al 30% della retribuzione è elevato ai primi 6 anni di vita del bambino (anziché ai primi 3 anni). Dai 6 ai 12 anni il congedo non è retribuito, ad eccezione dei lavoratori con redditi particolarmente bassi (pari a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria - per l'anno 2015 Euro 16.327,68), per i quali l'indennità del 30% è prevista fino all'ottavo anno del bambino (nuovo articolo 34, commi 1 e 3).
- è possibile sospendere il congedo di maternità in caso di ricovero del bambino, a condizione che la lavoratrice presenti un certificato medico che attesti l'idoneità alla ripresa dell'attività (articolo 16 bis);
- l'indennità di maternità è corrisposta anche alle lavoratrici licenziate per colpa grave integrante giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro (nuovo articolo 24, comma 1).

Tali novità si applicano, in via sperimentale, per il solo 2015: la possibilità di fruirne per gli anni successivi è subordinata all'entrata in vigore di ulteriori decreti legislativi che individuino adeguata copertura finanziaria. Resta fermo che le dimissioni volontarie del genitore durante il primo anno di vita del bambino non prevedono obbligo di preavviso al datore di lavoro (nuovo articolo 55, comma 1).

### **Le novità per i genitori adottivi**

Al fine di evitare disparità e favorire l'inserimento del minore nelle famiglie, è prevista l'estensione delle tutele predisposte per i genitori naturali anche ai genitori adottivi.

Tra le varie novità previste in caso di adozioni internazionali, è introdotta anche: la possibilità per il padre di richiedere un congedo non retribuito sebbene la madre non sia lavoratrice (nuovo articolo 31, comma 2), in modo che entrambi possano partecipare pienamente a tutte le fasi della procedura di adozione, anche quelle che si svolgono all'estero; la non obbligatorietà di lavoro notturno, che è estesa anche alle madri o padri adottivi o affidatari durante i primi di tre anni di ingresso del bambino nella famiglia (nuovo articolo 53, comma 2, lettera 1 bis).

### ***Disposizioni a sostegno dei lavoratori autonomi e parasubordinati interessati da un affido o da un'adozione***

L'indennità di maternità sarà fruibile anche dalle libere professioniste, per cinque mesi in caso di adozione e per tre mesi nell'ipotesi di affido (nuovo articolo 72, comma 1).

Le lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'INPS possono richiedere l'indennità di maternità della durata di cinque mesi dall'ingresso del minore in famiglia, fruibile anche dal padre in caso di morte, grave infermità o abbandono della madre (articolo 66, comma 1 bis).

E' recepito il principio per cui l'omissione contributiva del committente non ha ripercussioni sulla fruizione dell'indennità di maternità per i lavoratori iscritti alla Gestione Separata, altrimenti ingiustamente condizionati dal comportamento illecito di un terzo (articolo 64 ter).

Anche laddove la madre sia lavoratrice autonoma, in caso di morte o infermità grave della stessa o in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre - lavoratore autonomo - quest'ultimo può fruire del congedo di paternità (articolo 66, comma 1 bis).

Le novità di cui ai punti 2, 3 e 4 avranno validità anche per gli anni successivi al 2015 subordinatamente all'entrata in vigore dei decreti legislativi che ne individuino la copertura finanziaria.

## **2. Violenza di genere**

Per il 2015 le vittime di violenza di genere (come individuate dal Decreto Legge 93/2013 convertito nella Legge 119/2013), lavoratrici dipendenti o parasubordinate sia del privato che del pubblico, potranno richiedere un'astensione per un periodo massimo di tre mesi dall'attività lavorativa, per motivi legati al percorso di protezione. La fruizione del congedo potrà avvenire su base giornaliera od oraria nell'arco dei tre anni, secondo modalità stabilite dagli accordi collettivi; in loro assenza, si avrà riguardo alle esigenze della lavoratrice stessa.

Durante il periodo di congedo la lavoratrice percepirà un'indennità parametrata all'ultima retribuzione.

Le lavoratrici vittime di violenza potranno inoltre chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il part time concesso dovrà essere trasformato nuovamente in full time su richiesta della lavoratrice (articolo 24 - d. lgs.n. 80/2015).

## **3. Telelavoro e azioni di conciliazione**

Sono introdotti benefici per i datori di lavoro che utilizzeranno forme di organizzazione tese ad una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei propri dipendenti:

i lavoratori ammessi al telelavoro possono essere esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da disposizioni di legge o di contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti (articolo 23 - d. lgs. n. 80/2015);

In via sperimentale, per il triennio 2016-2018, il 10% del Fondo per il finanziamento di sgravi contributivi per incentivare la contrattazione di secondo livello è destinata alla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata. Saranno definiti in un apposito decreto interministeriale i criteri e le modalità per accedere a questo nuovo sgravio. Nello stesso decreto, inoltre, saranno delineate linee guida e modelli utili per incoraggiare la diffusione delle buone pratiche (articolo 25 - d. lgs. n. 80/2015).



## **730 precompilato: parte la fase due con le spese sanitarie Maggiori tutele per i dati sulla salute dei cittadini**

I dati sulle spese sanitarie dei contribuenti italiani potranno essere utilizzati a partire dal 2016 per il 730 precompilato. Ciò sarà possibile attraverso l'implementazione del Sistema Tessera Sanitaria gestito dal Mef - Ragioneria Generale dello Stato, definita in questi mesi grazie alla collaborazione tra Ministero della Salute, Regioni, Associazioni di categoria dei farmacisti e Ordine dei medici. I dati tuttavia potranno essere usati solo su base volontaria ed essere trasferiti solo in forma aggregata all'Agenzia delle Entrate. Inoltre gli stessi dovranno essere cancellati se riferiti a cittadini che non utilizzano la dichiarazione precompilata. Queste misure di tutela sono state approntate dal Garante per la protezione dei dati personali, in accordo con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (Mef) e con l'Agenzia delle Entrate - in due differenti pareri - al fine di rafforzare la riservatezza dei dati sulla salute utilizzati per elaborare la dichiarazione dei redditi precompilata. Dal canto suo, l'Agenzia è già pronta per far partire la seconda fase dell'operazione precompilata in ossequio alle indicazioni del Garante. Con il provvedimento del direttore delle Entrate pubblicato oggi, infatti, vengono definite le modalità di utilizzo dei dati relativi alle spese sanitarie, necessarie per elaborare la dichiarazione dei redditi precompilata. Il sistema delineato negli atti sottoposti al parere dell'Autorità, uno schema di decreto ministeriale e un provvedimento direttoriale, prevede tre passaggi: i soggetti che erogano servizi sanitari (come medici, ospedali, ambulatori e farmacie) inviano al Sistema Tessera Sanitaria - TS (gestito dal Mef) i dati relativi a tutte le prestazioni erogate (dai dati identificativi dell'utente, alla spesa sostenuta), anche di coloro che non usufruiscono della precompilata. In un secondo momento l'Agenzia delle Entrate trasmette al Mef i codici fiscali delle persone a cui predisporrà la dichiarazione precompilata; a quel punto il Mef renderà disponibili i dati sulle spese mediche, ma solo in forma aggregata, delle persone individuate. Con il provvedimento direttoriale delle Entrate arrivano le istruzioni per l'uso per l'inserimento delle spese mediche nel 730 precompilato. A partire dal 2016, infatti, il sistema Tessera sanitaria metterà a disposizione dell'Agenzia delle Entrate i dati relativi alle spese sanitarie e ai rimborsi effettuati nel periodo d'imposta precedente, semplificando ancora più la dichiarazione dei redditi per i lavoratori e i pensionati. I dati che il Sistema Tessera sanitaria fornirà alle Entrate dal 1° marzo di ogni anno sono quelli delle ricevute di pagamento, degli scontrini fiscali relativi alle spese sanitarie effettuate dal contribuente e dal familiare a carico e quelle dei rimborsi erogati. In particolare, tra le spese rientrano i ticket per l'acquisto di farmaci (anche omeopatici) e le prestazioni fornite nell'ambito del Servizio sanitario nazionale, i dispositivi medici con marcatura CE e i servizi erogati dalle farmacie come per esempio il test per la glicemia. Inoltre, sono inclusi anche i farmaci per uso veterinario, le prestazioni sanitarie quali la visita medica generica, le spese agevolabili solo a particolari condizioni come le cure termali e altre spese. In considerazione della delicatezza dei dati trattati, che possono rivelare le condizioni di salute di decine di milioni di persone, sono state individuate precise misure a tutela della privacy.

**Contribuente informato** - Tutte le persone che ricevono una prestazione sanitaria devono essere adeguatamente informate sulle modalità di funzionamento del sistema e sui propri diritti, incluso quello di opporsi al trattamento dei dati riferibili alle spese mediche.

**Possibilità di opporsi al trattamento dei dati sulla salute** - L'utente può sempre decidere di non rendere disponibili all'Agenzia delle Entrate ai dati sulle sue spese sanitarie e di non farle inserire nella precompilata. Oppure può chiedere a chi eroga il servizio sanitario, dal farmacista al medico, di non trasmettere i dati della singola spesa al Mef. Per garantire la



libera scelta di ognuno e per tutelare anche situazioni sensibili, il diritto di opposizione può essere esercitato anche dalle persone, come il coniuge o i figli (maggiori di sedici anni), che sono fiscalmente a carico.

**Solo dati aggregati** – L’Agenzia delle Entrate e gli intermediari abilitati (Caf e professionisti) non possono accedere al dettaglio delle singole spese sanitarie di ogni persona, ma solo ai dati aggregati dal Mef in base alle macro tipologie di spesa.

La consultazione in chiaro delle voci sul Sistema TS è consentita esclusivamente al contribuente.

**Cancellazione dei dati** – Nel mese di febbraio di ogni anno, il contribuente potrà accedere al Sistema TS per chiedere la cancellazione delle singole spese affinché non siano più inserite nella dichiarazione precompilata. I dati relativi agli interessati che non rientrano nella platea dei contribuenti interessati dalla dichiarazione precompilata saranno comunque cancellati entro il mese di novembre dell’anno successivo al periodo di riferimento. Infatti i soggetti che erogano i servizi sanitari sono già tenuti, dal mese di gennaio 2015, a trasmettere al Sistema TS i dati delle spese sostenute dagli assistiti, ai fini dell’elaborazione della prossima dichiarazione precompilata. Il diritto di opposizione preventivo potrà tuttavia essere esercitato direttamente presso i soggetti che erogano i servizi sanitari solo a partire dal 1° gennaio 2016. Sarà comunque possibile esercitare il diritto di opposizione con riferimento alle spese per le prestazioni sanitarie relative all’anno 2015, richiedendo - dal 1 ottobre 2015 al 31 gennaio 2016 - via telefono, posta elettronica o direttamente presso gli uffici competenti, che tali dati siano cancellati dal sistema TS e quindi non siano più utilizzati ai fini dell’elaborazione della precompilata.

**Sicurezza dei dati e accessi controllati** – Per evitare eventuali accessi o trattamenti illeciti, possono consultare i dati solo i soggetti abilitati. Le operazioni effettuate sul sistema sono tracciate. Tutti i dati sono conservati in modo sicuro e trasmessi in forma criptata.

Il Garante della privacy, il Ministero dell’Economia e delle Finanze e l’Agenzia delle Entrate, in considerazione della estrema delicatezza del tema, hanno costituito un tavolo di lavoro per valutare eventuali modifiche o integrazioni che dovessero rendersi necessarie per rafforzare le tutele i dati personali delle persone interessate.

## **Attenzione alle e-mail “Rimborso fiscale per 2014-2015”**

### **Phishing tramite false comunicazioni di rimborsi**

Nuovi tentativi di phishing ai danni di alcuni cittadini che hanno ricevuto via e-mail false comunicazioni relative a rimborsi fiscali, apparentemente provenienti dall’indirizzo “Agenzia delle Entrate”.

Come già avvenuto in passato, queste comunicazioni - con oggetto “Rimborso fiscale per 2014-2015” - utilizzano il logo dell’Agenzia e invitano il contribuente a cliccare sul link “Accedi al tuo rimborso fiscale” che rimanda ad una pagina web dove si chiede di inserire alcune informazioni personali, tra cui i dati della carta di credito.

L’Agenzia delle Entrate informa di essere del tutto estranea a questi messaggi e raccomanda, a chiunque dovesse riceverli, di non dare seguito al loro contenuto. Si tratta, infatti, di un tentativo di phishing, una truffa informatica attuata con lo scopo di ottenere illecitamente i dati personali dei cittadini.

Ricordiamo che l’Agenzia delle Entrate non richiede mai informazioni sulle carte di credito e non invia comunicazioni via e-mail relative ai rimborsi.

Sul sito internet [www.agenziaentrate.gov.it](http://www.agenziaentrate.gov.it), nella sezione “Home > Cosa devi fare > Richiedere > Rimborsi”, si possono consultare le corrette modalità per ricevere un rimborso fiscale.

## **Attenzione alle email “Verifica Tributaria”**

*In allegato un file .exe dannoso per il computer*

Un nuovo tentativo di phishing ai danni di imprese e cittadini. Le email che stanno circolando in queste ore, con oggetto "Verifica Tributaria" e in allegato un file eseguibile (.exe) da compilare, sono false. E' ingannevole e contraffatto anche l'indirizzo pec da cui provengono: [agenzia.entrato@pec.it](mailto:agenzia.entrato@pec.it)

L'Agenzia delle Entrate informa di essere estranea a questi messaggi e raccomanda a chiunque dovesse riceverli di eliminarli senza aprire l'allegato che può compromettere la sicurezza del proprio computer.

Si tratta, infatti, di un tentativo di phishing, una truffa informatica attuata con lo scopo di ottenere illecitamente i dati di società e cittadini.

## **Nuovi limiti ai pignoramenti delle pensioni e degli stipendi**

Il Decreto Legge n. 83 del 27 giugno 2015 – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.147/2015 – la cui conversione è stata approvata definitivamente dal Parlamento il 5 agosto 2015, introduce importanti novità in materia fallimentare, civile, processuale civile e di organizzazione e funzionamento dell'amministrazione giudiziaria. Tra le altre cose, prevede nuovi limiti al pignoramento della pensione e dello stipendio e sui prelievi forzosi sui conti correnti nei casi in cui un creditore abbia a che fare con un debitore insolvente.

Questi i nuovi valori:

- pensioni: non possono essere toccate fino alla cifra di 672,00 euro al mese (corrispondente al 150% dell'assegno sociale),
- stipendi: non possono essere toccati fino a 1.344,00 euro al mese (il triplo dell'assegno sociale).

### **Articolo 545 – Crediti impignorabili**

Non possono essere pignorati i crediti alimentari, tranne che per cause di alimenti, e sempre con l'autorizzazione del presidente del tribunale o di un giudice da lui delegato e per la parte dal medesimo determinata mediante decreto. Non possono essere pignorati crediti aventi per oggetto sussidi di grazia o di sostentamento a persone comprese nell'elenco dei poveri, oppure sussidi dovuti per maternità, malattie o funerali da casse di assicurazione, da enti di assistenza o da istituti di beneficenza. Le somme dovute dai privati a titolo di stipendio, di salario o di altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, possono essere pignorate per crediti alimentari nella misura autorizzata dal presidente del tribunale o da un giudice da lui delegato. Tali somme possono essere pignorate nella misura di un quinto per i tributi dovuti allo Stato, alle province e ai comuni, ed in eguale misura per ogni altro credito. Il pignoramento per il simultaneo concorso delle cause indicate precedentemente non può estendersi oltre la metà dell'ammontare delle somme predette. Restano in ogni caso ferme le altre limitazioni contenute in speciali disposizioni di legge. Le somme da chiunque dovute a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione o di altri assegni di quiescenza, non possono essere pignorate per un ammontare corrispondente alla misura massima mensile dell'assegno sociale, aumentato della metà. La parte eccedente tale ammontare è pignorabile nei limiti previsti dal terzo, quarto e quinto comma nonché dalle speciali disposizioni di legge. Le somme dovute a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento,

nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza, nel caso di accredito su conto bancario o postale intestato al debitore, possono essere pignorate, per l'importo eccedente il triplo dell'assegno sociale, quando l'accredito ha luogo in data anteriore al pignoramento; quando l'accredito ha luogo alla data del pignoramento o successivamente, le predette somme possono essere pignorate nei limiti previsti dal terzo, quarto, quinto e settimo comma, nonché dalle speciali disposizioni di legge. Il pignoramento eseguito sulle somme di cui al presente articolo in violazione dei divieti e oltre i limiti previsti dallo stesso e dalle speciali disposizioni di legge è parzialmente inefficace. L'inefficacia è rilevata dal giudice anche d'ufficio.

#### Articolo 546 – Obblighi del terzo

Dal giorno in cui gli è notificato l'atto previsto nell'art. 543, il terzo è soggetto, relativamente alle cose e alle somme da lui dovute e nei limiti dell'importo del credito precettato aumentato della metà, agli obblighi che la legge impone al custode. Nel caso di accredito su conto bancario o postale intestato al debitore di somme a titolo di stipendio, salario, altre indennità relative al rapporto di lavoro o di impiego, comprese quelle dovute a causa di licenziamento, nonché a titolo di pensione, di indennità che tengono luogo di pensione, o di assegni di quiescenza, gli obblighi del terzo pignorato non operano, quando l'accredito ha luogo in data anteriore al pignoramento, per un importo pari al triplo dell'assegno sociale; quando l'accredito ha luogo alla data del pignoramento o successivamente, gli obblighi del terzo pignorato operano nei limiti previsti dall'articolo 545 e dalle speciali disposizioni di legge. Nel caso di pignoramento eseguito presso più terzi, il debitore può chiedere la riduzione proporzionale dei singoli pignoramenti a norma dell'articolo 496 ovvero la dichiarazione di inefficacia di taluno di essi; il giudice dell'esecuzione, convocate le parti, provvede con ordinanza non oltre venti giorni dall'istanza.



### **Fisco. Unimpresa: controlli a senso unico, 90% su micro-piccole imprese e partite Iva**

La mappa degli accertamenti nel 2014: 160mila verifiche sui "piccoli", solo 3mila sui grandi gruppi. Individuati 47 presunti evasori (31 sono big) che avrebbero nascosto all'erario quasi 26 milioni di euro ciascuno. Il presidente Longobardi: "L'amministrazione finanziaria si accanisce sui deboli, va cambiato il rapporto tra Stato e contribuenti, ma il governo con la delega fiscale non ha fatto nulla in questa direzione"

Controlli fiscali a senso unico: oltre il 90% riguarda partite Iva e micro-piccole imprese. Le verifiche tributarie relative alle medie aziende, invece, corrispondono all'8% del totale. Mentre solo l'1,7% degli accertamenti si concentrano sui grandi gruppi. Lo scorso anno sono stati individuati 47 evasori, per lo più grandi gruppi industriali (31), che avrebbero sottratto all'erario quasi 26 milioni di euro ciascuno. Questa la mappa dell'attività dell'amministrazione finanziaria realizzata dal Centro studi di Unimpresa, dalla quale emerge un certo "accanimento" sui piccoli con le briglie "fiscali" che appaiono meno strette sui soggetti di maggiori dimensioni. Secondo l'analisi dell'associazione, basata su dati dell'agenzia delle Entrate, nel 2014 sono stati effettuati 177.300 accertamenti da parte dell'agenzia delle Entrate. Di questi, 160.007 (90,23%) hanno riguardato micro-piccole imprese e partite Iva, cioè artigiani e liberi professionisti. Nel dettaglio, 45.638 verifiche sono state svolte su fasce di maggiore imposta accertata fino a 1.549 euro, 66.457 verifiche fino a 25.823 euro, 38.470 fino a 185.925 euro, 9.279 fino a 5,1 milioni di euro, 156 fino a 25,8 milioni di euro, 7 oltre 25,8 milioni di euro.

Quanto alle medie aziende, gli accertamenti sono stati complessivamente 14.211 (8,01%). Nel dettaglio, 2.750 verifiche sono state svolte su fasce di maggiore imposta accertata fino a 1.549 euro, 3.220 verifiche fino a 25.823 euro, 4.851 fino a 185.925 euro, 3.182 fino a 5,1 milioni di euro, 199 fino a 25,8 milioni di euro, 9 oltre 25,8 milioni di euro. Sui grandi gruppi industriali sono state eseguiti 3.112 controlli (1,75%). Nel dettaglio, 548 verifiche sono state svolte su fasce di maggiore imposta accertata fino a 1.549 euro, 406 verifiche fino a 25.823 euro, 842 fino a 185.925 euro, 1.145 fino a 5,1 milioni di euro, 140 fino a 25,8 milioni di euro, 31 oltre 25,8 milioni di euro. Guardando alle fasce di presunta evasione, emerge che nel 2014 sono stati individuati 48.936 soggetti che non avrebbero versato nelle casse dello Stato fino a 1.549 euro ciascuno; altri 70.083 soggetti avrebbero sottratto all'erario fino a 25.823 euro ciascuno; altri 44.163 soggetti avrebbero illegalmente trattenuto imposte fino a 185.925 euro ciascuno; altri 13.606 soggetti fino a 5,1 milioni ciascuno; altri 495 soggetti fino a 25,8 milioni ciascuno e 47 soggetti, per lo più grandi industrie (31 su 47), oltre 25,8 milioni ciascuno.



## **Boom di tasse perchè la spesa è cresciuta più rapidamente**

*Secondo l'Ufficio studi della CGIA, in questi ultimi 15 anni le tasse in Italia sono aumentate perché la spesa pubblica è cresciuta più rapidamente.*

Tra il 2000 e il 2014, infatti, le entrate tributarie sono aumentate del 38,6 per cento, mentre la spesa pubblica al netto degli interessi sul debito è salita del 46,5 per cento. Entrambe queste due voci hanno subito un'impennata nettamente superiore a quella registrata dal Pil italiano che nello stesso periodo di tempo ha segnato un incremento del 30,4 per cento. "Nella giornata conclusiva del meeting di Comunione e Liberazione - osserva Paolo Zabeo della CGIA - il ministro dell'Economia, Pier Carlo Padoan, ha dichiarato che per tagliare le tasse bisogna assolutamente ridurre la spesa pubblica. Insomma, per trovare le risorse per azzerare la Tasi e l'Imu sulla prima casa e per ridurre l'Ires e l'Irpef bisogna invertire di 180 gradi le politiche di bilancio adottate in questi ultimi 15 anni. Le tasse hanno inseguito le uscite, al fine di evitare che i nostri conti pubblici saltassero per aria. Con il risultato che il carico fiscale sui cittadini e sulle imprese è aumentato a dismisura per coprire gli aumenti di spesa che, purtroppo, non hanno ridotto le disparità esistenti tra le persone in difficoltà e le classi sociali più abbienti". Tuttavia, fa notare l'Ufficio studi della CGIA, sarebbe ingeneroso definirci un paese di spendaccioni. Gli ultimi dati disponibili (anno 2013) ci dicono che la spesa pubblica italiana è pari al 50,8 per cento del Pil, solo 1,4 punti in più della media dei paesi dell'Area euro. Detto ciò, se dall'importo totale togliamo la spesa pensionistica (16,7 per cento del Pil) che, nel breve periodo, risulta essere difficilmente comprimibile e quella per interessi sul debito pubblico (4,9 per cento del Pil), le nostre uscite si riducono al 29,2 per cento del Pil, contro una media dei paesi che compongono l'Area dell'euro pari al 33,8 per cento, potendo così contare su una spesa media, al netto di previdenza e interessi, più contenuta di ben 4,6 punti percentuali di Pil. Ovviamente, concludono dalla CGIA, scontiamo gli effetti negativi di una spesa pensionistica che nel passato è stata molto generosa e di un debito pubblico che, nonostante l'austerità e il rigore di questi ultimi anni, ha comunque continuato a crescere.

*Economia*

## **Direttiva servizi: l'Italia sopra la media europea**

*Rapporto della Commissione europea sull'attuazione della Direttiva servizi: l'Italia sopra la media europea con il portale [impresainungiorno.gov](http://www.impresainungiorno.gov)*

Fornire informazioni, assistenza e un supporto personalizzato agli imprenditori interessati a svolgere la propria attività presso gli stati membri dell'Unione europea; tempi rapidi (entro tre giorni dalla ricezione delle richieste). Questi i principali punti di forza della sezione "ImpresaEuropa" del portale [www.impresainungiorno.gov](http://www.impresainungiorno.gov), punto di accesso unico telematico per lo svolgimento di tutti gli adempimenti connessi all'avvio e all'esercizio di attività di impresa. Un recente studio commissionato dalla Commissione Europea ("The performance of the Points of Single Contact - An assessment against the PSC Charter") fa il punto sull'implementazione della Direttiva servizi ed in particolare sul funzionamento degli Sportelli unici negli Stati membri. Il quadro generale è critico, tuttavia l'Italia con [www.impresainungiorno.gov](http://www.impresainungiorno.gov) ottiene una valutazione superiore alla media europea. In attuazione della Direttiva 2006/123/CE relativa ai servizi nel mercato interno, le attività svolte dal sistema camerale assicurano alle imprese nuove opportunità di sviluppo nell'ambito del mercato interno europeo. Le imprese e i professionisti che intendono offrire o acquistare servizi al di fuori dei confini nazionali o avviare una nuova attività imprenditoriale in un altro Paese dell'Unione europea possono usufruire dell'assistenza e della consulenza messa a disposizione gratuitamente attraverso il portale [www.impresainungiorno.gov.it](http://www.impresainungiorno.gov.it). Le imprese italiane che desiderano operare in un altro Stato membro dell'Unione europea, in forma stabile o in modalità temporanea e occasionale, possono richiedere informazioni, ottenere chiarimenti e ricevere assistenza pratica tramite la casella dedicata [pscitaly@unioncamere.it](mailto:pscitaly@unioncamere.it). Le imprese che sono invece interessate ad acquistare servizi possono rivolgersi al Punto di contatto (accessibile all'indirizzo [assistenza.destinatari@unioncamere.it](mailto:assistenza.destinatari@unioncamere.it) per informazioni generali e assistenza in merito ai doveri dei prestatori di servizi stabiliti negli altri Stati membri dell'Unione, ai mezzi di tutela e alle procedure di risoluzione delle controversie che possono utilizzarsi nel caso si verifichino dei problemi.

## **Istat: "L'economia italiana cresce in maniera moderata"**

"L'economia italiana cresce a ritmo moderato, in parte influenzata dal rallentamento del commercio internazionale". Lo rileva l'Istat nella nota mensile, sottolineando che "a moderare gli impulsi positivi contribuiscono le difficoltà di ripresa delle costruzioni e del mercato del lavoro".

L'indicatore composito anticipatore dell'economia italiana, si legge, "segna a maggio una modesta diminuzione confermando il rallentamento degli ultimi mesi". "Ai segnali positivi provenienti dall'industria manifatturiera e dalla domanda interna – osserva l'istituto di statistica – si contrappongono i risultati negativi delle costruzioni e la mancata ripresa dell'occupazione. L'evoluzione dei prezzi rimane caratterizzata da una generale moderazione".

Inoltre, "la riduzione della produttività e del contributo del capitale per ora lavorata potranno costituire degli ostacoli alla ripresa".



## Protezione dei lavoratori vs crescita occupazione?

Quando la crisi finanziaria ha raggiunto il suo apice nel 2008, alcuni paesi, in particolare in Europa, hanno apportato modifiche alle rispettive legislazioni riducendo il livello di protezione dei lavoratori. In un contesto in cui lo spazio per manovre fiscali era limitato e la disoccupazione in crescita, questi paesi erano spinti dalla convinzione che cambiamenti di questo tipo avrebbero stimolato la crescita economica e la creazione di posti di lavoro.

La domanda è: ha funzionato?

Il Rapporto dell'ILO *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing nature of jobs*, che analizza i dati di 63 paesi, comprese le economie più avanzate e alcuni paesi dell'Africa, Asia e America Latina, nel corso degli ultimi 20 anni, ci dice che la riduzione della protezione dei lavoratori non stimola la crescita di posti di lavoro.

I risultati della ricerca spiegano che la forza relativa della legislazione del lavoro in un determinato paese non influisce – né negativamente, né positivamente – sui tassi di occupazione e disoccupazione. Questa conclusione è la stessa per tutti i dati econometrici e riguarda i paesi avanzati, emergenti e in via di sviluppo.

“Il rapporto mostra chiaramente che, se elaborata accuratamente, la regolamentazione del lavoro può offrire protezione ai lavoratori senza pregiudicare la creazione di occupazione”, ha affermato Steven Tobin, uno degli autori dello studio, il quale ha portato ad esempio recenti casi di paesi emergenti e in via di sviluppo che hanno attuato questo approccio.

Secondo il rapporto, la questione è sapere come elaborare una regolamentazione in funzione della situazione economica e del mercato del lavoro di un determinato paese. Le regolamentazioni troppo lassiste, o quelle troppo rigide, possono essere controproducenti per la crescita economica, la creazione di posti di lavoro, l'uguaglianza e la coesione sociale. Allo stesso modo, il funzionamento corretto del sistema giudiziario è fondamentale per garantire l'applicazione della legislazione del lavoro.

Inoltre, le politiche adottate in materia di legislazione del lavoro hanno più probabilità di essere equilibrate quando il dialogo sociale tra governi, datori di lavoro e lavoratori funziona correttamente.

“Il Rapporto dell'ILO giunge alla conclusione che meno protezione dei lavoratori non riduce la disoccupazione. Al contrario, indica che modifiche legislative mal concepite che indeboliscono la legislazione in materia di protezione del lavoro possono essere controproducenti per l'occupazione, sia nel breve che nel lungo termine. L'equilibrio perfetto dipenderà dalle specifiche caratteristiche strutturali del paese, come anche dal ciclo economico, ragione che rende indispensabile il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e dei datori di lavoro nel processo di riforma”, ha concluso Tobin.

### **Licenziamento per scarso rendimento: occhio alle motivazioni**

Non è il gran numero di assenze per malattia a giustificare il licenziamento per scarso rendimento. Lo evidenzia la Corte di Cassazione in sentenza 5 agosto 2015, n. 16472. Un dipendente di un'azienda di trasporti si vedeva respinto il gravame dalla Corte d'appello avverso la sentenza del tribunale che a sua volta aveva respinto l'impugnativa del licenziamento a lui intimato per scarso rendimento. Il lavoratore insisteva con ricorso per Cassazione. Sosteneva la genericità della contestazione disciplinare, assenza di dati comparativi per stabilire quale dovesse essere il rendimento normale e per aver la Corte territoriale considerato come dimostrative di scarso rendimento anche le assenze per malattia totalizzate dal ricorrente, per altro in misura pari a soli 52 giorni in 4 anni. Sosteneva anche che lo scarso rendimento che legittima l'esonero dal servizio dell'agente deve essergli necessariamente imputabile per colpa, mentre le assenze per malattia non sono ascrivibili a tale titolo al lavoratore.

Si muova dalla premessa - ha precisato la suprema Corte - che il licenziamento per cui è causa è stato intimato per scarso rendimento ai sensi del regolamento attuativo contrattuale: ai sensi di tale regolamento, l'agente può essere esonerato dal servizio "per scarso rendimento o per palese insufficienza imputabile a colpa dell'agente nell'adempimento delle funzioni del proprio grado". L'ipotesi dello scarso rendimento è diversa e separata da quella delle ripetute assenze per malattia, che possono - se del caso - riconnettersi alla diversa previsione dello stesso regolamento ove determinino inabilità al servizio. Tali separate previsioni hanno indotto la prevalente giurisprudenza della S. C. a ritenere che ai fini dell'esonero definitivo dal servizio degli agenti stabili dipendenti da aziende esercenti il pubblico servizio di trasporti in regime di concessione, il regolamento - prevedendo l'ipotesi dello scarso rendimento come diversa e separata da quella concernente la malattia che determini inabilità al servizio - impedisce che, in sede di valutazione del comportamento del lavoratore riconducibile a detta ipotesi, possa tenersi conto, oltre che delle diminuzioni di rendimento determinate da imperizia, incapacità, negligenza, anche di quelle determinate da assenze per malattia, atteso che queste ultime possono rilevare solo nell'ambito di una diversa previsione e delle correlative, speciali modalità di adozione del provvedimento di esonero. Inoltre, mentre lo scarso rendimento è caratterizzato da colpa del lavoratore, non altrettanto può dirsi per le assenze dovute a malattia. E poiché è stato intimato per scarso rendimento dovuto essenzialmente all'elevato numero di assenze, ma non tali da esaurire il periodo di comporto, il recesso in oggetto si rivela ingiustificato. La contraria opinione si pone in contrasto con l'ultratrentennale e sempre costante giurisprudenza della S.C. - cui va data continuità -- che, a partire da Cass. S.U. n. 2072/80, ha sempre statuito che, anche in ipotesi di reiterate assenze del dipendente per malattia, il datore di lavoro non può licenziarlo per giustificato motivo, ai sensi dell'art 3 legge n. 604166, ma può esercitare il recesso solo dopo che si sia esaurito il periodo all'uopo fissato dalla contrattazione collettiva. Né, infine, lo scarso rendimento può essere di per sé dimostrato dai plurimi precedenti disciplinari del lavoratore già sanzionati in passato, salvo volere ammettere un'indiretta sostanziale duplicazione degli effetti di condotte ormai esaurite. In conclusione, accolto il ricorso con rinvio al nuovo esame della Corte d'appello.

### **Legge 104/92: richiesta nuova sede di lavoro**

La facoltà di richiedere quale sede di lavoro quella più vicina al luogo di assistenza del familiare, non è limitata al solo momento della assunzione, bensì può essere avanzata anche in costanza di rapporto di lavoro così come prevede la legge 104/92 per lavoratori pubblici e privati. Lo ha chiarito la Corte di Cassazione, sez. Lavoro, in sentenza 3 agosto 2015, n. 16298. La Corte d'appello rigettava l'appello di un Ministero avverso la sentenza di primo grado, che aveva ad esso ordinato il trasferimento, su sua domanda, di un proprio dipendente ad altra sede indicata da lavoratore quale luogo di prestazione di assistenza continuativa ed

esclusiva alla nipote handicappata. A motivo della decisione, la Corte territoriale escludeva la realizzabilità della pretesa solo in sede di costituzione del rapporto (scelta della prima sede) e non anche successivamente. Il Ministero tuttavia resisteva con ulteriore ricorso per Cassazione. Con lo specifico motivo, il Ministero ricorrente deduceva violazione dell'art. 33 L. 104/1992 per la possibilità di azionare il diritto di scelta del luogo di lavoro per prestare assistenza continuativa ed esclusiva ad un familiare solo al momento dell'assunzione e non anche in corso di rapporto lavorativo. Ma anche la suprema Corte ha ritenuto infondata la doglianza. La piana lettura del testo letterale dell'art. 33, quinto comma L. cit. (secondo cui: "*il genitore o il familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, con lui convivente, ha diritto a scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede*") rende evidente come la facoltà di scelta non sia limitata al momento di assunzione, potendo anzi essere compiuta, alle condizioni previste, anche in costanza di rapporto, come si evince dalla esplicita tutela dal trasferimento imposto. Ma anche la sua lettura, in via comparativa con il sesto comma (che ne ricalca il dettato, a tutela della "persona handicappata maggiorenne in situazione di gravità"), così come correntemente interpretato, secondo il tenore testuale e la finalità (nel senso dell'esercizio del diritto di scelta in questione, al ricorrere delle condizioni di legge, oltre che al momento dell'assunzione, anche successivamente e, in tal caso, sia quando la situazione di handicap intervenga in corso di rapporto, sia quando preesista ma l'interessato, per ragioni apprezzabili, intenda mutare la propria residenza), esclude la limitazione dedotta dal Ministero ricorrente. Il diritto di scelta in esame, praticabile in costanza di un handicap grave o che richieda un'assistenza continuativa e sempre "ove possibile", deve per tale ragione essere bilanciato dalla valutazione datoriale di compatibilità con le esigenze economiche ed organizzative dell'impresa, in particolare presupponendo l'esistenza (e la vacanza) del posto nella sede eligenda. Dalle superiori argomentazioni è conseguito il rigetto del motivo di ricorso, con affermazione del seguente principio di diritto, a norma dell'art. 384, primo comma c.p.c.: "Il diritto del genitore o del familiare lavoratore, con rapporto di lavoro pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato con lui convivente, di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio deve essere inteso - secondo il tenore letterale dell'art. 33, quinto comma L. 104/92 e in via comparativa con il sesto comma del medesimo articolo - nel senso della possibilità di suo esercizio tanto al momento dell'assunzione, quanto in costanza di rapporto: ben s'intende, ove possibile, in ragione del suo bilanciamento con la valutazione datoriale di compatibilità con le esigenze economiche ed organizzative dell'impresa, sul presupposto dell'esistenza e della vacanza del posto". Solo per cronaca, il Ministero ricorrente da cui dipende il lavoratore, è il Ministero della Giustizia.

## **Appalti: no alla regolarità contributiva ad intermittenza**

Il requisito della regolarità dei versamenti contributivi, rilevante ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 38, comma 1, lettera i), del Codice Appalti (Dlgs n. 163/2006) deve permanere per tutta la durata della procedura di gara, sino alla stipula del contratto, senza alcuna soluzione di continuità e non deve essere unicamente un presupposto legittimante per la presentazione della domanda di partecipazione o per la successiva aggiudicazione.

Quanto alla tesi secondo cui il requisito della regolarità contributiva può essere presente anche solo "ad intermittenza", una simile impostazione aprirebbe margini di tolleranza sul fronte del rispetto, da parte dell'impresa aggiudicataria di un appalto pubblico, degli obblighi di regolarità contributiva, in assenza di alcuna ragione giustificativa di tale deroga che possa ritenersi compatibile con gli interessi pubblici sottesi alla materia dell'affidamento di pubblici contratti. Il principio è ribadito dal Consiglio di Stato in sentenza 2716/2015. Il giudizio riguardava un caso controverso di esclusione da una gara di un'impresa partecipante: *la ricorrente medesima evidenziava la sproporzionata quanto rigida applicazione delle norme di diritto in materia di possesso del requisito della regolarità contributiva e valutazione del DURC da parte della stazione appaltante*. Hanno evidenziato in proposito i giudici amministrativi che diversamente da quanto argomentato dall'impresa ricorrente, l'art. 38 d.lgs. n. 163/2006 non si riferisce solo alla fase della partecipazione alle procedure di affidamento. Esso infatti, nel suo comma 1, reca la chiara indicazione che le situazioni in esso elencate rilevano non solo come cause di



esclusione dalla procedura, ma anche, al tempo stesso, come fattori impeditivi della stipula del relativo contratto. In coerenza con tale previsione, inoltre, l'art. 6, comma 3, del d.P.R. n. 107/2010 fa carico alle Amministrazioni di acquisire il DURC, oltre che per la verifica della dichiarazione sostitutiva corredata l'offerta di gara, in funzione non solo dell'aggiudicazione (giusta l'art. 11, comma 8, del Codice dei contratti pubblici), ma anche per la stipulazione del contratto. Pertanto, il requisito della regolarità contributiva è indispensabile, oltre che per la partecipazione alla gara, anche per la conclusione del contratto. Lo stesso Consiglio, del resto, ha già espresso il principio che «il requisito della regolarità dei versamenti contributivi (rilevante ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 38, comma 1, lettera i), del d.lgs. n. 163 del 2006) debba permanere per tutta la durata della procedura di gara, sino alla stipula del contratto (...), senza alcuna soluzione di continuità e non sia unicamente un presupposto legittimante per la presentazione della domanda di partecipazione o per la successiva aggiudicazione». E nello stesso contesto ha precisato che «la frammentazione della rilevanza del requisito della regolarità contributiva, valevole secondo l'appellante unicamente in ragione di episodi puntuali della procedura e non avendo poi rilievo nelle fasi successive all'aggiudicazione, rende possibili esiti elusivi che aggirano gli obblighi imperativi ed inderogabili alla cui tutela è funzionalizzato il requisito stesso» (così C.d.S., Sez. IV, 22 dicembre 2014, n. 6296); nel senso che «l'eventuale accertamento di una pendenza di carattere previdenziale o assistenziale in capo all'impresa pur dichiarata aggiudicataria dell'appalto prodottasi anche in epoca successiva alla scadenza del termine per partecipare al procedimento di scelta del contraente implica, a seconda dei casi, la impossibilità per l'amministrazione appaltante di stipulare il contratto con l'impresa medesima, ovvero la risoluzione dello stesso». Quanto all'assunto di fondo della ricorrente che il requisito della regolarità contributiva possa essere presente anche solo "ad intermittenza", il Giudice di primo grado ha ineccepibilmente osservato che un simile "impostazione, oltre ad essere in contrasto con il chiaro indirizzo giurisprudenziale sopra ricordato, aprirebbe margini di tolleranza sul fronte del rispetto, da parte dell'impresa aggiudicataria di un appalto pubblico, degli obblighi di regolarità contributiva, in assenza di alcuna ragione giustificativa di tale deroga che possa ritenersi compatibile con gli interessi pubblici sottesi alla materia dell'affidamento di pubblici contratti." Complessivamente respinto il ricorso.



**Editore:**

**Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro**  
Sindacato Unitario  
Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 Roma  
Tel. 06/5415742 - Fax 06/5415565  
E-mail: segreteria@anclsu.com

**Direttore Responsabile:**

**Francesco Longobardi**  
Segretario Generale Nazionale Ancl



Tutti i diritti riservati – riproduzione riservata  
In caso di estrazione del materiale contenuto nella presente pubblicazione, citare la fonte

*Registrato presso il Tribunale di Roma al n. 442/2009 in data 18/12/2009*