

l'officina dei numeri

circolare informativa 10/2016 del 17.11.2016

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it sito web: www.picgor.it

VOUCHER. PUBBLICATE
LE FAQ DEL MINISTERO
DEL LAVORO

AUTOVETTURA AZIENDA-
LE CON GPS: NECESSA-
RIA L'AUTORIZZAZIONE
PREVENTIVA

MOBILITA' DELLA MANO-
DOPERA: TRASFERTA
E ORE DI VIAGGIO

AUTO AZIENDALI E IN
USO PROMISCO: CAU-
TELE IN CASO DI UTILIZ-
ZO DA PARTE DI TERZI

ATTENZIONE !!! RINNOVO DEL CCNL COMMERCIO

Congelata l'ultima tranche di aumento

Con l'accordo integrativo del 24.10.2016, le Oo.Ss. hanno convenuto di "... sospendere l'erogazione della tranche di euro 16,00, parametrata al IV livello, prevista con decorrenza Novembre 2016 dal C.C.N.L. 30 marzo 2015 e di incontrarsi entro e non oltre il 5 Dicembre 2016, per definire una nuova decorrenza degli aumenti contrattuali".

Pertanto, in attesa degli esiti dell'incontro tra le parti sociali, l'aumento di novembre 2016 non verrà inserito sulle buste paga di prossima elaborazione.

ATTENZIONE !!! ERRATA CORRIGE FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

A parziale rettifica della circolare 8/2016 si precisa che il contributo al fondo di integrazione salariale (FIS) per le aziende con oltre 5 e fino a 15 dipendenti non soggette alla disciplina della cassa integrazione guadagni è dello 0,45%, di cui

**lo 0,15% a carico del lavoratore e lo
0,30% a carico del datore di lavoro.**

VOUCHER. PUBBLICATE LE FAQ DEL MINISTERO DEL LAVORO

Sul portale Cliclavoro sono state pubblicate le FAQ sul lavoro accessorio emanate dal Ministero del lavoro. Riportiamo per esteso le "risposte alle domande più frequenti", segnalando in particolare le risposte 1 (comunicazione cumulativa di più giornate), 3 (prestazioni rese con interruzione dell'orario di lavoro giornaliero), 4 (tempistiche in caso di variazioni della comunicazione originaria nelle diverse casistiche possibili), 5 (sanzione per omessa comunicazione delle variazioni intervenute rispetto alla comunicazione ordinaria), 6 (sanzione per omessa dichiarazione all'INPS ed omessa comunicazione), 9 (comunicazione riguardante più lavoratori).

1. Nelle ipotesi in cui il prestatore di lavoro accessorio svolga l'attività per tutta la settimana dal lunedì al venerdì i committenti non agricoli o professionisti devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo giorno ovvero possono effettuare un'unica comunicazione?

Nelle ipotesi in cui il prestatore svolga l'attività per l'intera settimana, i datori di lavoro non agricoli possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata.

2. I datori di lavoro agricoli come devono effettuare la comunicazione?

La comunicazione per i datori di lavoro agricoli presenta contenuti parzialmente diversi rispetto a quella degli altri committenti. Può essere effettuata con riferimento ad un arco temporale "fino a tre giorni" e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

3. Per il prestatore che svolge l'attività in un'unica giornata ma con due fasce orarie differenziate – ad esempio dalle 11:00 alle 15:00 e dalle 18:00 alle 24:00 – occorre effettuare due comunicazioni distinte oppure risulta sufficiente un'unica comunicazione?

È sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa.

4. Le variazioni e/o modifiche devono essere comunicate almeno sessanta minuti prima delle attività cui si riferiscono?

La variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono. Più in particolare, a titolo esemplificativo, è possibile individuare le seguenti ipotesi:

- se cambia il nominativo del lavoratore: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa;

- se cambia il luogo della prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa presso il nuovo luogo della prestazione;

l'officina dei numeri

circolare informativa 10/2016 del 17.11.2016

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it sito web: www.picgor.it

- se si anticipa l'orario di inizio della prestazione: almeno 60 minuti prima del nuovo orario;
- se si posticipa l'orario di inizio della prestazione: entro 60 minuti prima del nuovo orario;
- se il lavoratore prolunga il proprio orario di lavoro rispetto a quanto già comunicato: prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore;
- se il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa: entro i 60 minuti successivi;
- se il lavoratore non si presenta: entro i 60 minuti successivi all'orario di inizio della prestazione già comunicata.

5. La mancata comunicazione delle variazioni viene sanzionata con la medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione?

Ogni variazione e/o modifica che comporta una violazione dell'obbligo di comunicare entro 60 minuti dall'inizio della prestazione il nome, il luogo e il tempo di impiego del lavoratore si risolve in una mancata comunicazione di cui all'articolo 49, comma 3, penultimo periodo, del decreto legislativo n. 81 del 2015 e dà luogo, pertanto, all'applicazione della relativa sanzione.

6. Nelle ipotesi in cui non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'INPS né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro si procede esclusivamente con il provvedimento di maxi sanzione per lavoro "nero" oppure occorre contestare anche la mancata comunicazione?

Si procede esclusivamente con la contestazione della maxi sanzione per lavoro nero in quanto la mancata comunicazione risulta assorbita dalla prima.

7. I soggetti che, pur in possesso di partita IVA non sono imprenditori (P.A., ambasciate, partiti, associazioni sindacali, ONLUS ecc.) devono effettuare la comunicazione alla DTL competente per territorio?

No. I soggetti indicati e gli altri soggetti che non rientrano nella nozione di imprenditore o professionista non sono tenuti ad effettuare la comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro, ma provvedere esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'INPS.

8. La comunicazione può essere effettuata da un consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'impresa?

Si. I consulenti del lavoro e gli altri professionisti abilitati ai sensi della L. n. 12/1979 possono effettuare le comunicazioni in questione per conto dell'impresa ferma restando, come richiesto dalla circ. n. 1/2016 dell'Ispettorato nazionale del lavoro, l'indicazione anche nell'oggetto della e-mail del codice fiscale e della ragione sociale dell'impresa utilizzatrice dei voucher.

9) Ogni comunicazione deve riguardare un singolo lavoratore al massimo?

No, le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo

stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente ed analiticamente esposti.

10) Qual è la sede competente dell'Ispettorato dove inviare la comunicazione?

È quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione. Se viene effettuata una comunicazione presso una sede diversa il committente potrà comunque comprovare l'adempimento dell'obbligo.

AUTOVETTURA AZIENDALE CON GPS: NECESSARIA L'AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 2/2016 ha emanato delle indicazioni estremamente restrittive in merito alla possibilità di installare sulle autovetture aziendali sistemi di geolocalizzazione. Infatti, tali strumenti possono consentire il controllo a distanza dell'attività lavorativa e, ove non costituiscano uno "strumento di lavoro", possono essere installati sulle autovetture aziendali (la circolare si riferisce espressamente alle sole autovetture e non ad altre tipologie di mezzi che possono essere dotate di sistema di geolocalizzazione) soltanto previo accordo sindacale con le RSA o con le RSU o, in difetto, previa autorizzazione rilasciata dall'Ispettorato medesimo.

L'Ispettorato affronta la tematica se il sistema GPS installato a bordo del veicolo possa essere considerato uno "strumento di lavoro" (ossia, secondo la dicitura della norma: "strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa") e, come tale, escluso dall'obbligo di autorizzazione preventiva.

Secondo l'Ispettorato il sistema di geolocalizzazione non è sempre strettamente funzionale a "rendere la prestazione lavorativa" in quanto "l'interpretazione letterale del disposto normativo porta a considerare quali strumenti di lavoro quegli apparecchi, dispositivi, apparati e congegni che costituiscono il mezzo indispensabile al lavoratore per adempiere la prestazione lavorativa dedotta in contratto, e che per tale finalità sia stati posti in uso e messi a sua disposizione".

Fatta questa premessa, l'Ispettorato ritiene che di norma i sistemi di geolocalizzazione sono elementi "aggiunti" all'autovettura ma non sono quelli "indispensabili" per rendere la prestazione, in quanto la stessa può essere resa anche senza di essi; nella maggior parte dei casi, il sistema GPS è installato per rispondere ad esigenze ulteriori di carattere assicurativo, organizzativo, produttivo o per garantire la sicurezza del lavoro.

Ne deriva, quindi, la non indispensabilità del sistema con l'inevitabile conseguenza che l'installazione dello stesso potrà essere effettuata solo previo accordo sindacale con le RSA o RSU o con autorizzazione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

L'Ispettorato evidenzia, però, che in taluni casi particolari (ed eccezionali) i sistemi di geolocalizzazione siano installati "per consentire la concreta ed effettiva attuazione della prestazione lavorativa (e cioè la stessa non possa essere resa senza ricorrere all'uso di tali strumenti), ovvero l'installazione sia richiesta da specifiche normative di carattere legislativo o regolamentare (es. uso dei sistemi GPS per il trasporto di portavalori superiore a €uro

l'officina dei numeri

circolare informativa 10/2016 del 17.11.2016

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it sito web: www.picgor.it

1.500.000,00, ecc.); in questi casi eccezionali, il sistema GPS diventa uno “strumento di lavoro” e può essere installato senza autorizzazione preventiva.

Si osserva una possibile contraddizione nella circolare, in quanto inizialmente si parla solo di “autovetture” aziendali mentre negli esempi di GPS inteso quale strumento di lavoro si parla di “portavalori” che, di norma, non viene effettuato con autovetture ma con furgoni o mezzi diversi.

E' legittimo chiedersi, pertanto, se i mezzi dei corrieri, i camion, i bus e i pullman – facendo alcuni esempi pratici - siano esclusi dall'obbligo di autorizzazione in quanto non rientranti nella categoria delle autovetture oppure possano essere esclusi in quanto la geolocalizzazione consente di svolgere concretamente l'attività lavorativa oppure se anche per queste tipologie (e molte altre ancora) sia comunque necessaria l'autorizzazione preventiva. Si resta in attesa di ulteriori chiarimenti sul punto.

MOBILITA' DELLA MANODOPERA: TRASFERTA E ORE DI VIAGGIO

Il tema dell'obbligo di retribuzione delle ore di viaggio in caso di trasferta si propone nella pratica con una certa frequenza. Sul tema si è pronunciato nel 2010 il Ministero del Lavoro con la nota 2.4.2010 n. 15.

L'analisi del Ministero parte dalla definizione di orario di lavoro fornita dalla direttiva 1993/104/CE, ossia “*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*”.

Affinché il lavoratore possa dirsi “al lavoro” non è sufficiente che lo stesso sia fisicamente presente al lavoro ma anche che egli sia nell'esercizio delle sue attività o delle sue funzioni. In sostanza, affinché un lavoratore possa dirsi “al lavoro” è necessario che si realizzino contemporaneamente tutte le condizioni previste dalla norma.

Il D.Lgs. 66/2003 nel recepire la definizione comunitaria di orario di lavoro e la relativa disciplina, ha confermato – facendo però salve eventuali diverse previsioni della contrattazione collettiva - all'art. 8 le esclusioni già previste dal RD 1955/1923 e dal RD 1956/1923, ossia l'esclusione del tempo impiegato per recarsi dal luogo di abitazione al lavoro (e viceversa) dal computo dell'orario di lavoro effettivo.

Ne consegue, pertanto, che il tempo di viaggio in occasione della trasferta (cioè il tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro che, nella trasferta, si pone al di fuori della sede aziendale o della sede abituale di lavoro) non si computa nell'orario di lavoro, salvo che i singoli contratti collettivi non prevedano diversamente.

Il Ministero compie una analisi delle pronunce giurisprudenziali più recenti ed afferma che “... *in caso di trasferta, le relative ore di viaggio non possono essere computate nell'orario di lavoro e il trattamento economico che ne deriva non può che essere di natura indennitaria* ...” (peraltro nei limiti dell'esenzione ai fini contributivi e fiscali prevista dal DPR 917/1986). Il Ministero precisa, però, che il singolo CCNL può dettare regole diverse (si veda, ad esempio, il CCNL della logistica e dei trasporti), inserendo il tempo di viaggio (in tutto o in parte) nell'orario normale di lavoro.

Il Ministero precisa ulteriormente che le ore di viaggio vanno valutate anche dal punto di vista della “funzionalità” del tempo impiegato per il viaggio rispetto alla prestazione da rendere. Questa precisazione è importante per valutare

nell'orario di lavoro i tempi di trasferimento da un luogo di lavoro all'altro in caso di trasferti abituali o di persone comandate a prestare nell'arco della giornata la loro attività in luoghi diversi e distanti tra loro (ad es. gli addetti alle pulizie che si spostano da un cantiere all'altro).

Andrà considerato come tempo di lavoro ordinario quello prestato da coloro che conducono il mezzo aziendale utilizzato per raggiungere il luogo di lavoro o tornare indietro da esso (si pensi agli operai edili che utilizzano un furgone aziendale - condotto da uno di essi - che viene utilizzato per raccogliere i lavoratori in luoghi diversi e poi accompagnarli sul cantiere).

Laddove il CCNL non disponga nulla in merito al computo delle ore di viaggio e nel caso in cui non si ricada in una delle fattispecie particolari dove il viaggio è strettamente funzionale per rendere la prestazione lavorativa o dove viene richiesta una particolare attività (ad es. la guida) anche durante il viaggio, il tempo di viaggio può essere retribuito, ove previsto dal CCNL, sotto forma indennitaria, ossia con il riconoscimento di una indennità di trasferta.

AUTO AZIENDALI E IN USO PROMISCUO: CAUTELE IN CASO DI UTILIZZO DA PARTE DI TERZI

L'utilizzo da parte dei dipendenti di auto aziendali (affidate esclusivamente per l'esecuzione di una specifica prestazione lavorativa, prese in carico presso l'azienda e ivi riconsegnate al termine dell'utilizzo) o in uso promiscuo, può creare non pochi problemi al datore di lavoro nel caso in cui l'auto sia affidata dal dipendente a terze persone, oppure nel caso in cui lo stesso ospiti a bordo dell'auto altre persone. Il problema si può porre con maggiore frequenza in caso di assegnazione in uso promiscuo, in quanto l'autovettura viene utilizzata anche durante i periodi di non lavoro (riposo settimanale, ferie) e fuoriesce del tutto dalla possibilità di un controllo puntuale del datore di lavoro; non è tuttavia escluso che anche in caso di auto aziendale assegnata per lo svolgimento di una specifica mansione non si possano porre problemi legati alla presenza a bordo del mezzo (autovettura ma anche furgone o altro mezzo aziendale) di terze persone (soprattutto alla luce dell'affermarsi di applicazione di car sharing o car pooling).

In caso di affidamento di auto aziendali, quindi, diventa essenziale verificare l'esistenza e l'adeguatezza delle *polices* aziendali, dei regolamenti di utilizzo e, soprattutto, dell'adeguatezza della copertura assicurativa del mezzo.

E', quindi, opportuno verificare le regole di utilizzo che devono imporre il rispetto delle regole del codice della strada e di ogni altra disposizione relativa alla circolazione stradale, all'obbligo di segnalare sinistri, danni e anomalie del mezzo, al divieto di condurre i mezzi in condizioni alterate da alcool o droghe, al divieto di variare la destinazione d'uso del mezzo, all'imputazione delle spese e degli oneri relativi all'utilizzo del mezzo e, non ultimo, al divieto di concedere il mezzo in uso a terze persone ovvero ad ospitarle a bordo (divieto da specificare bene in caso di uso promiscuo, in quanto di norma in questo caso l'auto viene utilizzata anche per gli spostamenti con la famiglia o con amici).

In caso di mezzo aziendale, il divieto di concedere in uso o anche solo ospitare terze persone pare essenziale, onde evitare, in caso di sinistro, l'insorgere di responsabilità a ti-

l'officina dei numeri

circolare informativa 10/2016 del 17.11.2016

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria
tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: info@picgor.it sito web: www.picgor.it

tolo risarcitorio, verso i trasportati o il conducente non dipendente.

In ogni caso, è essenziale una attenta analisi della copertura assicurativa e una eventuale sua estensione per coprire ogni possibile rischio per danni cagionati a terzi, ivi comprese le persone trasportate o quelle a cui il dipendente assegnatario abbia concesso, anche contravvenendo il divieto datoriale, la guida del mezzo.

La *policy* di utilizzo del mezzo (regolamento aziendale, lettera individuale, ecc.) deve essere sempre redatta per iscritto e consegnata a tutti i lavoratori che facciano uso, anche occasionale e anche solo per esigenze lavorative, di mezzi aziendali, avendo cura di farsene rilasciare copia datata e firmata per ricevuta e presa visione.

SPIGOLATURE GIURISPRUDENZIALI

Cass. Civ. sez. lavoro 3.11.2016 n. 22323

E' ritorsivo (e quindi discriminatorio e radicalmente nullo) il licenziamento del dipendente formalmente motivato da una circostanza della quale sia stata dimostrata la non veridicità, quando le vere ed uniche motivazioni siano da ricercare in un precedente contenzioso instaurato dallo stesso lavoratore contro il datore di lavoro.

La Corte evidenzia come l'interpretazione del divieto legale di licenziamento discriminatorio (art. 4 legge 604/1966 e art. 15 legge 300/1970) sia suscettibile di interpretazione estensiva e possa comprendere anche fattispecie non tipizzate dal legislatore, quali il licenziamento per ritorsione o per rappresaglia, intesa quale ingiusta e arbitraria reazione del datore di lavoro di fronte ad un comportamento legittimo del lavoratore.

Tuttavia, la Corte precisa che il licenziamento discriminatorio è tale quando il motivo ritorsivo o di rappresaglia sia stata l'unica ragione determinante del recesso; l'onere della prova incombe sul lavoratore che può adempiervi anche per presunzioni (è sufficiente che il fatto da provare sia desumibile dal fatto noto come conseguenza ragionevolmente possibile secondo un criterio di normalità).

Nel caso di specie, il licenziamento era stato adottato dopo 21 giorni dall'ordinanza del giudice del lavoro che aveva riconosciuto la dequalificazione professionale del lavoratore e ne aveva disposto la reintegra nelle precedenti mansioni.

Cass. Civ. sez. lavoro 3.11.2016 n. 22322

"I fatti non tempestivamente contestati possono essere considerati quali circostanze confermatrici della significatività di altri addebiti (tempestivamente contestati) ai fini della valutazione della complessiva gravità, anche sotto il profilo psicologico, delle inadempienze del dipendente e della proporzionalità o meno del correlativo provvedimento sanzionatorio dell'imprenditore, secondo un giudizio che deve essere riferito al concreto rapporto di lavoro e al grado di affidamento richiesto dalle specifiche mansioni, con la conseguenza che sotto tale profilo può tenersi conto anche di precedenti disciplinari risalenti ad oltre due anni prima del licenziamento", non ostando a tale valutazione il principio per cui dopo due anni i precedenti disciplinari si "prescrivono".

Questa pronuncia ha un carattere innovativo rispetto all'orientamento dominante della giurisprudenza in tema di

licenziamento per furti di modico valore; di norma, infatti, in presenza di furti di modico valore la giurisprudenza si è pronunciata a favore del lavoratore ricorrente, ritenendo il licenziamento sproporzionato rispetto alla tenuità del fatto e, di conseguenza, dichiarandone l'illegittimità, in assenza di precedenti specifici ritualmente comminati all'esito di un procedimento disciplinare.

Nel caso di specie, invece, il licenziamento è stato ritenuto legittimo pur in assenza di provvedimento disciplinari pregressi, valutando un fatto occorso prima del licenziamento quale riscontro e conferma dell'elemento soggettivo della condotta addebitata alla lavoratrice.

Il fatto pregresso, accertato durante l'istruttoria ma non contestato alla lavoratrice, non può essere considerato come una circostanza, né tanto meno come un elemento costitutivo della fattispecie successiva, ritualmente contestata e utilizzata per motivare il recesso. Tale precedente diventa una "conferma" dell'elemento soggettivo che esclude, ad esempio, l'imputabilità della condotta successivamente contestata a un mero evento accidentale e non voluto, tale da escludere la legittimità del recesso applicato.

Volendo riassumere, fatti precedenti, ancorché non contestati disciplinarmente, possono contribuire a configurare un fatto successivamente contestato e utilizzato per motivare un recesso, dal punto di vista dell'elemento psicologico del fatto contestato.

Questa interpretazione va accolta con molta prudenza: occorre che i fatti precedenti siano della stessa natura del fatto contestato, altrimenti la definizione dell'elemento psicologico diventerebbe assai aleatoria; l'assenza di un precedente disciplinare, inoltre, potrebbe essere inteso come una conferma della tenuità del fatto, avendo il datore di lavoro mostrato una sostanziale acquiescenza a un fatto, illegittimo, che evidentemente ha ritenuto veniale e non particolarmente grave e rilevante.

Questa sentenza, in sostanza, pare destinata a rimanere un caso piuttosto isolato e comunque espressione di un orientamento minoritario.