

l'officina dei numeri

circolare informativa 2/2018 del 9.1.2018

Studio Associato Picchio e Gorretta Via Fausto Coppi 3 – 15121 – Alessandria

tel. e fax 0131 443273 – 0131 267858 e-mail: infi@picgor.it

sito web: www.picgor.it

A SSUNZIONI OBBLIGATORIE: DAL 1.1.2018 OBBLIGO IMMEDIATO PER LE AZIENDE DA 15 A 35 DIPENDENTI SENZA DISABILI IN FORZA

R ADDOPPIATO IL TICKET PER I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

A BBONAMENTO AI TRASPORTI PUBBLICI SENZA IMPOSIZIONE

I L PUNTO SUL LAVORO NOTTURNO

B ORSE DI STUDIO, TIROCINI E SUBORDINAZIONE

Ricordiamo che sul sito dello Studio vengono periodicamente pubblicate novità, notizie e aggiornamenti di interesse giuslavoristico.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE: DAL 1.1.2018 OBBLIGO IMMEDIATO PER LE AZIENDE DA 15 A 35 DIPENDENTI SENZA DISABILI IN FORZA

Dal 1° gennaio 2018 le aziende con un organico compreso tra 15 e 35 dipendenti e prive di un disabile già in forza, saranno tenute ad effettuare l'assunzione obbligatoria di un disabile, anche in assenza di nuove assunzioni, entro il termine di 60 giorni, ossia entro il 1° marzo.

Il limite dimensionale si intende riferito all'organico computabile ai fini dell'applicazione della normativa in materia di diritto al lavoro dei disabili (legge 68/1999) al netto, quindi, di una serie di lavoratori che, per espressa previsione normativa, non sono computabili nell'organico (ad es. dirigenti, soci di cooperative di produzione e lavoro, lavoratori a domicilio,

personale viaggiante e navigante dei trasporti di persone e di merci, addetti ai cantieri edili, ecc.).

Il D.Lgs. 151/2015, infatti, ha abrogato (inizialmente con effetto dal 1.1.2017, scadenza poi prorogata al 1.1.2018) la disposizione della legge 68/1999 che obbligava le aziende con un organico da 15 a 35 dipendenti ad assolvere l'obbligo di assunzione del lavoratore disabile solo in caso di "nuove assunzioni".

Pertanto, tutte le imprese che si trovano nella suddetta fascia dimensionale e che, dall'entrata in vigore della legge 68/1999 o dal raggiungimento del requisito dimensionale, non abbiano effettuato nuove assunzioni **sono comunque tenute ad effettuare entro 60 giorni (ossia entro il 1° marzo 2018) l'assunzione di un disabile**. Le aziende che raggiungono nel corso dell'anno il requisito dimensionale dei 15 dipendenti sono tenute ad assumere un lavoratore disabile entro 60 giorni dal raggiungimento del requisito dimensionale.

RADDOPPIATO IL TICKET PER I LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Dal 1° gennaio 2018 il ticket per i licenziamenti collettivi, intimati ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge 223/1991, è raddoppiato ed è ora pari all'82% del massimale mensile NASPI. Ne consegue che l'importo dovuto in esito ad una procedura di licenziamento collettivo, **conclusasi con un accordo sindacale**, è ora pari a € 81,66 mensili, da moltiplicare per i mesi di anzianità aziendale, con un massimo di 36.

Pertanto, se il licenziamento collettivo riguardasse un lavoratore con almeno 36 mesi di anzianità aziendale, il ticket di licenziamento (collettivo) ammonterebbe ad € 2.939,76= complessivi.

Laddove la procedura di licenziamento collettivo **non si concluda con un accordo sindacale**, l'importo del ticket viene triplicato ed è pari ad € 244,97 mensili, da moltiplicare per i mesi di anzianità aziendale, con un massimo di 36.

Pertanto, se il licenziamento collettivo riguardasse un lavoratore con almeno 36 mesi di anzianità aziendale, il ticket di licenziamento (collettivo) ammonterebbe ad € 8.819,10= complessivi.

Rimane **invariato** il ticket previsto per i **licenziamenti individuali**, attualmente pari ad € 40,83 mensili, da moltiplicare per i mesi di anzianità aziendale, con un massimo di 36.

ABBONAMENTO AI TRASPORTI PUBBLICI SENZA IMPOSIZIONE

L'art. 1, comma 28, della legge di Bilancio 2018 prevede che dal 1° gennaio 2018 l'abbonamento ai trasporti pubblici che il datore di lavoro decidesse di erogare volontariamente o per previsione contrattuale, anche attraverso l'inserimento in un "paniere" di *benefits* per i dipendenti che beneficiano dei premi di risultato, diventi un **compenso in natura non soggetto a contribuzione e tassazione**.

La norma introduce all'art. 51, comma 2, una lettera d bis) in forza della quale non concorrono a formare reddito imponibile ai fini fiscali (e di conseguenza anche ai fini contributivi):

d-bis) le somme erogate o rimborsate alla generalità o a categorie di dipendenti dal datore di lavoro o le spese da quest'ultimo direttamente sostenute, volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, per l'acquisto degli abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale del dipendente e dei familiari indicati nell'articolo 12 che si trovano nelle condizioni previste nel comma 2 del medesimo articolo 12;

La disposizione si aggiunge a quella di cui alla lettera d), che consente l'esenzione fiscale per il trasporto collettivo dei dipendenti dalla propria abitazione o dai centri di raccolta, ma a patto che il dipendente resti del tutto estraneo al rapporto con il vettore.

Nella nuova fattispecie, non è richiesta una convenzione e neppure un accordo tra datore di lavoro e prestatore del servizio di trasporto, come viceversa rimane indispensabile nel caso del trasporto collettivo di cui alla sopra citata lettera d). In entrambe le previsioni è tuttavia necessario che il *benefit* sia rivolto alla **generalità o a categorie di dipendenti**, a prescindere, poi, se ne fruiscano tutti o solo alcuni. Come in più occasioni chiarito dall'amministrazione finanziaria (tra le altre, circ. 326/1997, par. 2.2.2 e circ. 188/E/1998), le **categorie di lavoratori** non devono necessariamente essere quelle previste dal codice civile (dirigenti, operai, etc.) ma **possono essere delineate dal datore di lavoro in base alle caratteristiche comuni dei lavoratori** (ad esempio tutti coloro che abbiano una determinata sede di lavoro, una determinata qualifica o seguano una determinata turnazione).

Oggetto dell'agevolazione sono gli **abbonamenti per il trasporto pubblico locale, regionale e interregionale**. Rientrano ad esempio gli abbonamenti agli autobus, alle metropolitane e ai treni e non solo limitatamente al territorio locale. Per quanto riguarda i beneficiari, **oltre al dipendente, si potrà trattare anche dei familiari** di cui all'articolo 12 (genitori, figli, discendenti dei figli, fratelli, eccetera) **a condizione che siano fiscalmente a carico del lavoratore**.

Il datore di lavoro ha a disposizione tre diverse modalità operative: pagamento diretto al vettore, erogazione al dipendente (e quindi anticipandogli il denaro) o rimborso spese (dopo il sostenimento della spesa da parte del lavoratore). Nei casi di erogazione o rimborso delle somme al dipendente è opportuno che il datore di lavoro acquisisca e conservi la documentazione comprovante l'utilizzo delle somme da parte del

dipendente coerentemente con le finalità per le quali sono state corrisposte (ris. n. 378/E/2007 e circ. 238/E/2000).

E' possibile ricomprendere l'abbonamento di trasporto tra i *benefit* che possono essere scelti in sostituzione dei premi di risultato così da evitare, entro i limiti reddituali previsti, l'applicazione della imposta sostitutiva del 10% sulle relative somme premiali, oltre che gli oneri previdenziali.

IL PUNTO SUL LAVORO NOTTURNO

Il D.Lgs. 66/2003 definisce "lavoratore notturno":

1) **qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;**

2) **qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale;**

La medesima norma definisce il "periodo notturno"

periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

L'introduzione del lavoro notturno in azienda **deve essere preceduta**, secondo i criteri e con le modalità previsti dai contratti collettivi, **dalla consultazione delle rappresentanze sindacali** in azienda, se costituite, aderenti alle organizzazioni firmatarie del contratto collettivo applicato dall'impresa. In mancanza, tale consultazione va effettuata con le organizzazioni territoriali dei lavoratori come sopra definite anche per il tramite dell'associazione datoriale cui l'azienda aderisca o conferisca mandato. La consultazione va effettuata e conclusa entro un periodo di sette giorni.

Durante il lavoro notturno il datore di lavoro **garantisce**, previa informativa alle rappresentanze sindacali, **un livello di servizi o di mezzi di prevenzione o di protezione adeguato ed equivalente a quello previsto per il turno diurno**. Sul punto si propone il problema del lavoratore notturno "solo", in quanto in caso di infortunio o malore sarebbe per lui impossibile avere una assistenza adeguata a fare fronte ad eventuali emergenze. In presenza di lavoratori in squadra, si pone il problema di assicurare comunque la presenza di lavoratori adeguatamente formati sia per il pronto soccorso che per l'antincendio, nonché quelli preparati per fronteggiare emergenze specifiche dell'attività lavorativa effettivamente esercitata.

Il **limite della prestazione di lavoro** pari a "otto ore in media nelle 24 ore" si applica esclusivamente ai lavoratori notturni mentre chi lavora di notte in maniera saltuaria e non regolare, ma per un numero di notti inferiore a quello previsto dal CCNL o dalla legge (80 giorni all'anno) non può essere considerato lavoratore notturno con la conseguenza che allo stesso non

si applicherà il limite massimo di legge (nota ministero del Lavoro 388 del 12 aprile 2005).

Per i lavoratori "mobili" dipendenti da imprese di trasporto di persone o di merci (quindi, in sostanza, il personale viaggiante, con esclusione degli impiegati e del personale delle officine e delle strutture fisse) il **limite della prestazione di lavoro** è pari a 10 ore in media nelle 24 ore (art. 7 D.Lgs. 234/2007). La medesima norma dispone altresì che *"il lavoro notturno è indennizzato sulla base di quanto previsto dal contratto collettivo di lavoro sempreché il metodo di indennizzo prescelto sia tale da non compromettere la sicurezza stradale"*. Il ministero ha chiarito che in caso di mansioni "promiscue", cioè di lavoratori impiegati da imprese di trasporto persone o merci che svolgano solo per parte dell'orario di lavoro mansioni di personale viaggiante (autisti, ecc.) si applicherà la disciplina generale stabilita dal D.Lgs. 66/2003 oppure la disciplina speciale del D.Lgs. 234/2007 in funzione della prevalenza temporale della mansione svolta per la maggior parte del tempo, con riferimento ad un dato arco temporale (ad es. mese).

La norma citata ammette deroghe da parte dei contratti collettivi di ogni livello applicati nell'unità produttiva a condizione che prevedano il riconoscimento ai prestatori di lavoro di periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali, di altra protezione appropriata (nota n. 388 del 12.4.2005).

La **valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro**, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per il tramite del medico competente, **attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni**, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

L'**inidoneità al lavoro notturno** può essere accertata solo attraverso le competenti strutture sanitarie pubbliche (ASL) e non dal medico competente; in caso di inidoneità accertata dall'ASL il lavoratore verrà assegnato al lavoro diurno, in altre mansioni equivalenti, se esistenti e disponibili.

È in ogni caso **vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, da quando ne viene accertato lo stato di gravidanza e fino al compimento di un anno di età del bambino** (art. 11 D.Lgs 66/2003).

Può richiedere al datore di lavoro l'**esenzione dal lavoro notturno**:

- la **lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente** con la stessa;
- la **lavoratrice o il lavoratore** che sia l'**unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni**. Al riguardo il ministero precisa che, qualora il giudice abbia disposto che il minore conviva a periodi alterni con ciascuno dei genitori, questi ultimi potranno beneficiare di tale esenzione nel periodo in cui dimostrino al proprio datore di lavoro di convivere con il minore (interpello n. 29 del 8.8.2008). Il ministero ha ulteriormente precisato che a tale fatti-

specie va equiparato il **genitore vedovo di figlio convivente di età inferiore a dodici anni** in quanto la *ratio* della norma, evidentemente, è principalmente volta alla tutela del minore (interpello n. 18 del 26.6.2014);

- la **lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa** ed alle stesse condizioni, il **lavoratore padre adottivo o affidatario convivente** con la stessa;

- la **lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile** ai sensi della legge 104/1992. Al riguardo il ministero precisa che potranno richiedere l'esenzione dalla prestazione dal lavoro notturno solo i lavoratori che risultino già godere dei benefici della legge 104/1992 o possiedano i requisiti stabiliti per goderne. L'astensione dal lavoro notturno, va collegata all'**effettiva assistenza da parte della lavoratrice e del lavoratore al soggetto disabile** (interpello n. 4 del 6.2.2009).

BORSE DI STUDIO, TIROCINI E SUBORDINAZIONE

La Cassazione (ordinanza n. 30868 del 22 dicembre 2017) ha ritenuto che, **a prescindere dalla attivazione del vincolo attraverso una borsa di studio** - ma il principio si può tranquillamente estendere anche ai **tirocini e altre tipologie di inserimento lavorativo** diverse dal lavoro subordinato - deve essere riconosciuta la costituzione di un tipico rapporto di lavoro di carattere subordinato in presenza di eterodirezione datoriale e di inserimento funzionale del borsista nell'organizzazione del lavoro aziendale.

La Suprema Corte richiama il principio consolidato di legittimità secondo cui **il rapporto di lavoro va ricondotto nello schema della subordinazione, anche se la qualificazione formale data al vincolo tra le parti è di natura diversa**, ogni qual volta ricorrano gli indici sintomatici della **collaborazione, continuità della prestazione, inserimento del lavoratore nella struttura aziendale e soggezione al potere di direzione e controllo datoriale**. La Cassazione ha concluso che anche al rapporto che si attiva tra impresa e vincitore di una borsa di studio, ricorrendo gli indici che sono espressione sintomatica della subordinazione, va applicata la disciplina propria del contratto di lavoro dipendente. A tale conclusione si giunge ancor più agevolmente laddove manchi del tutto o sia fortemente carente l'elemento formativo, laddove previsto dalla tipologia adottata.

La pronuncia conferma che non ci sono aree che si possano sottrarre al riconoscimento della subordinazione neppure in presenza di attivazioni finalizzate a un inserimento guidato di studenti nel mondo di lavoro, anche attraverso tirocini o borse di studio, laddove le modalità di esecuzione del rapporto siano tali da far emergere gli elementi tipici della subordinazione, ossia l'eterodirezione e l'inserimento funzionale del lavoratore nell'ambito dell'organizzazione aziendale e dei suoi fattori produttivi.