

A tutti i clienti  
in indirizzo



## **[CIRCOLARE MENSILE]**

**[Novembre 2014]**

### **UTILIZZO AUTO AZIENDALE**

**(Codice della Strada, art. 94, c. 4-bis – Ministero dei Trasporti, Circolari nn. 15513 del 10.07.2014 e 23743 del 27.10.2014)**

Lo scorso 3 novembre è entrato in vigore l'obbligo di registrare alla Motorizzazione la concessione in uso per un periodo superiore a 30 giorni di un autoveicolo ad una persona diversa dall'intestatario della carta di circolazione.

La mancata annotazione da parte dell'utilizzatore del veicolo è sanzionata con una multa di importo variabile da un minimo di €. 750,00 ad un massimo di €. 3.526,00.

L'obbligo di registrazione sorge per le assegnazioni effettuate a decorrere dal 3 novembre 2014.

Conseguentemente, nessuna comunicazione dovrà essere obbligatoriamente eseguita per le assegnazioni avvenute precedentemente.

Contrariamente a quanto inizialmente previsto, tale nuovo adempimento deve essere effettuato solamente in presenza di assegnazione di autovetture a terzi (dipendenti, amministratori, ecc.) per uso esclusivamente personale.

Non sono pertanto soggetti all'obbligo le più frequenti ipotesi di assegnazione ad uso esclusivamente professionale ed assegnazione ad uso promiscuo.

Si coglie l' occasione per consigliare una verifica del corretto rispetto della normativa vigente in materia sia dal punto di vista civilistico che dal punto di vista previdenziale e fiscale.

## **MAXISANZIONE PER LAVORO NERO E LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE**

**(Ministero del Lavoro, Nota n. 16920 del 09.10.2014)**

In considerazione del fatto che la maxisanzione prevista in presenza di lavoro "nero" trova applicazione ogniqualvolta vengano utilizzati lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro a meno che dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti si evidenzi comunque la volontà di non occultare il rapporto di lavoro, il Ministero del Lavoro è intervenuto fornendo gli opportuni chiarimenti in merito all' ipotesi di riqualificazione in sede ispettiva di una prestazione autonoma occasionale in rapporto di lavoro subordinato.

In particolare, viene precisato che la sopraccitata maxisanzione non trova applicazione ogniqualvolta venga prodotta della valida documentazione fiscale (versamento delle ritenute d' acconto tramite modello F24, rilevazioni contabili e dichiarazione su mod. 770) in relazione al periodo oggetto di accertamento.

## **OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE FISCALI E PREVIDENZIALI**

**(Corte Costituzionale, sentenza n. 139 del 19 maggio 2014 - Corte di Cassazione, sentenze nn. 38080 del 17.09.2014 e 40526 del 01.10.2014)**



La Corte di Cassazione è recentemente intervenuta con alcune sentenze, relative all' omesso versamento delle ritenute previdenziali (regime

sanzionatorio ritenuto costituzionalmente legittimo dalla Corte Costituzionale) ed all'omesso versamento delle ritenute fiscali, che contengono elementi in parte contraddittori tra loro e che evidenziano l'urgenza di un intervento legislativo a riforma della materia (tra l'altro prevista nella Legge Delega 67/2014 entrata in vigore il 17 maggio 2014).

**Omesso versamento ritenute previdenziali** (comportamento punito con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino ad €. 1.032,91. Il datore di lavoro non è punibile se provvede al versamento entro il termine di tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'avvenuto accertamento della violazione): la sanzione penale, applicabile sia nei confronti dei lavoratori subordinati che dei lavoratori iscritti alla gestione separata, viene confermata applicabile indipendentemente dall'entità delle somme non versate non essendo prevista alcuna soglia di punibilità al di sotto della quale sia da considerarsi esente da responsabilità il datore di lavoro che abbia omesso il versamento di ritenute previdenziali e assistenziali di minima entità oppure il datore di lavoro che versi in uno stato di crisi.

Resta inteso che, così come previsto dalla stessa Corte di Cassazione (sentenza n. 10 del 28.05.2003) il reato in esame "è configurabile a carico del datore di lavoro solo in caso di corresponsione delle relative retribuzioni ai lavoratori dipendenti".

**Omesso versamento ritenute fiscali** (comportamento punito con la reclusione da sei mesi a due anni per il mancato versamento entro il termine previsto per la presentazione del Mod. 770 di ritenute risultanti dalla certificazione rilasciata ai sostituiti per un ammontare superiore a cinquantamila euro): la Corte di Cassazione, con un sentenza isolata e non ancora confermata e consolidata da successive decisioni di analogo contenuto, ha annullato la condanna per il reato di omesso versamento IVA (reato molto simile all'omesso versamento delle ritenute d'acconto) basandosi sull'assunto che la carenza di mezzi finanziari, da cui sarebbe derivata la impossibilità di versare il tributo, ha influito sulla struttura del reato.

Inoltre, la Suprema Corte ha sancito che *“spetta all'accusa l'onere della prova dell'elemento costitutivo rappresentato dal rilascio ai sostituiti delle certificazioni attestanti le ritenute effettivamente operate e tale prova non può essere costituita dal solo contenuto della dichiarazione modello 770 proveniente dal datore di lavoro”*.

## **INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO**

### **(Ministero del Lavoro, interpello nn. 26, 27 e 28)**

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta ad interpelli:

- Lavoro intermittente e limite di 400 giornate di effettivo lavoro nell' arco dei tre anni solari: il limite delle 400 giornate di effettiva prestazione, superate le quali il rapporto di lavoro si trasforma automaticamente in rapporto un “normale” contratto a tempo pieno ed indeterminato, deve essere effettuato per le prestazioni lavorative effettuate successivamente al 28.06.2013, non trova applicazione nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.  
Al fine di una corretta determinazione dei datori di lavoro interessati alla eccezione in argomento è possibile fare riferimento al codice attività ATECO 2007 di iscrizione alla Camera di Commercio oppure al CCNL applicato in Azienda.
- “Lavoro nero” e somministrazione irregolare o distacco illecito: la maxisanzione prevista in presenza di “lavoro nero” ed il provvedimento di sospensione dell' attività imprenditoriale non possono trovare applicazione nei confronti della somministrazione irregolare e del distacco illecito in quanto i suddetti comportamenti sono soggetti a diverso regime sanzionatorio.
- Dimissioni della lavoratrice madre o del lavoratore padre ed obbligo del preavviso: l' esonero dal periodo del preavviso sussiste solamente durante il periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento (dal momento del

concepimento sino al compimento di un anno di età del figlio) e non in tutte le ipotesi di obbligo di convalida delle dimissioni della madre o del padre da parte della Direzione Territoriale del Lavoro (nei primi 3 anni di vita del bambino).

Infatti, la modifica relativa all' estensione temporale da 1 a 3 anni riguarda esclusivamente la procedura della convalida delle dimissioni non comportando alcuna estensione delle garanzie nel campo della risoluzione del rapporto di lavoro.

## **CONTROLLO A DISTANZA DEI LAVORATORI – IMPIANTI DI GEOLOCALIZZAZIONE**

**(Garante Privacy, Newsletter n. 395 del 03.11.2014)**

Il Garante della privacy ha legittimato l' utilizzo di impianti di localizzazione geografica rilevati da una app attiva sugli smartphone in dotazione ai lavoratori a condizione che siano adottate adeguate cautele a protezione della loro vita privata.

L' esigenza dei datori di lavoro è basata sulla necessità di utilizzare questa tipologia di dati per ottimizzare l'impiego delle risorse presenti sul territorio e migliorare la gestione, il coordinamento e la tempestività degli interventi tecnici consentendo di ottimizzare la gestione degli stessi, incrementando così la velocità di risposta alle richieste dei clienti (soprattutto in caso di emergenze).

La localizzazione geografica, inoltre, rafforza le condizioni di sicurezza dei dipendenti permettendo l'invio mirato di soccorsi in caso di difficoltà.

Peraltro, a tutela della riservatezza dei dipendenti, l'Autorità ha prescritto l'adozione di una serie di accorgimenti e stringenti misure di sicurezza al fine di tutelare la riservatezza dei lavoratori.

Per questo motivo, qualora si intenda avvalersi di detti sistemi, oltre all' indispensabile accordo con le organizzazioni sindacali previsto dall' art. 4 dello Statuto dei Lavoratori, dovrà essere notificata all'Autorità il trattamento di dati sulla localizzazione e

dovranno essere adottate le seguenti specifiche misure:

- le informazioni visibili o utilizzabili dovranno essere solo quelle di geolocalizzazione, impedendo l'accesso ad altri dati, quali ad esempio, sms, posta elettronica, traffico telefonico;
- il sistema, attivo solamente durante l'orario di lavoro, dovrà essere configurato in modo tale che sullo schermo dello smartphone compaia sempre, ben visibile, un'icona che indichi ai dipendenti che la funzione di localizzazione è attiva;
- i dipendenti dovranno essere ben informati sulle caratteristiche dell'applicazione (ad es., sui tempi e le modalità di attivazione) e sui trattamenti di dati effettuati dalle società;
- le informazioni saranno utilizzate solamente dal personale incaricato alla ricezione delle richieste di servizio provenienti dai clienti e le stesse non potranno essere conservate in quanto è previsto che l'ultima rilevazione cancelli quella precedente;
- la rilevazione dei dati di geolocalizzazione non sarebbe continuativa, ma avverrebbe a intervalli stabiliti;
- i dati non potranno essere utilizzati per esercitare un controllo a distanza dei lavoratori né per fini valutativi e/o disciplinari.

## **LICENZIAMENTI COLLETTIVI E DIRIGENTI (Legge 161/2014)**

Facendo seguito ad una recente sentenza della Corte di Giustizia, il Parlamento ha inserito nella Legge Europea 2013-bis (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dello scorso 10 novembre) una modifica alla normativa in tema di licenziamenti collettivi a seguito della quale anche i dirigenti saranno sottoposti, alla pari degli impiegati, degli operai e dei quadri, alla procedura di mobilità (non anche alla relativa indennità di mobilità in quanto continueranno a percepire, ricorrendo i presupposti, l'ASpI) e rientreranno nel computati nell'organico aziendale per il raggiungimento del limite dei 15 dipendenti

per l' applicazione della relativa normativa (L. 223/1991).

Il mancato rispetto della procedura comporterà la corresponsione al dirigente di un' indennità compresa tra le 12 e le 24 mensilità.

Resta da chiarire se tale indennità sia da sommarsi oppure sostituisca l' indennità supplementare prevista dai CCNL e dagli accordi interconfederali.

Quest' ultima soluzione sembra la preferibile e la più coerente con la recente modifica legislativa.

## **SENTENZA THYSSEN: RESPONSABILITA' DEL DATORE DI LAVORO E DEI PREPOSTI A SEGUITO DI INFORTUNIO SUL LAVORO**

**(Corte di Cassazione, Sez. Penale, sentenza n. 38343 del 18.09.2014)**



Si ritiene opportuno approfondire la sentenza in esame in quanto, anche alla luce dell' impatto mediatico avuto dall' accaduto, la Corte di Cassazione ha dettato un importante principio relativamente alla responsabilità penale in caso di infortuni sul luogo di lavoro.

Infatti, dal punto di vista interpretativo la Corte di Cassazione si è trovata di fronte ad un importante bivio: si tratta di omicidio colposo (colpa cosciente) oppure di omicidio doloso (dolo eventuale)?

In particolare, analogamente a quanto può avvenire in altri settori, la Corte di Cassazione ha interpretato il concetto di dolo eventuale nel senso che lo stesso non è da riferirsi alla semplice accettazione di una situazione rischiosa che, erroneamente, si presume non si verificherà (fattispecie riconducibile alla colpa cosciente), ma l'accettazione di un evento ben definito che deve trovare il suo presupposto in una valutazione che mette in conto, dopo appropriata ponderazione, l'evento medesimo

come eventuale prezzo da pagare in quanto si presume possa, seppur teoricamente e molto improbabilmente realizzarsi (fattispecie riconducibile al dolo eventuale).

Infatti, sempre secondo la Suprema Corte "nel dolo eventuale vi deve essere quindi qualcosa in più dell'accettazione del rischio".

Come si può ben capire dal presente orientamento giurisprudenziale, è molto sottile il distinguo tra colpa (cosciente) e dolo (eventuale) mentre appaiono molto evidenti le differenze e le relative conseguenze per il datore di lavoro tra omicidio (o lesioni personali negli infortuni di minore gravità) colposo o doloso.

Agli imputati del processo in esame è stato altresì addebitato il reato di omissione dolosa di misure antinfortunistiche previsto dall' art. 437 del Codice Penale.

## **NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA**

**(Ministero dell' Economia e delle Finanze, Decreto 20.10.2014 - Ministero della Giustizia, Decreto n. 148 del 24.07.2014 - Ministero del Lavoro, Direttiva del 26.09.2014 - Ministero del Lavoro, Direttiva del 26.09.2014 - Ministero del Lavoro, Circolare n. 5698 del 24.10.2014 - INPS, Circolare n. 136 del 30.10.2014 - INPS, Messaggio n. 7978 del 24.10.2014 - INAIL, Determina del Presidente n. 287 del 01.10.2014 - INAIL, Nota n. 7080 del 30.11.2014 - Agenzia delle Entrate, Provvedimento 27.10.2014)**

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Il Ministero dell' economia e delle Finanze ha sospeso, con apposito decreto, i termini per gli adempimenti degli obblighi tributari nel periodo dal 10 ottobre al 20 dicembre 2014 nei confronti dei contribuenti con residenza o sede operativa nei comuni colpiti dagli eventi alluvionali avvenuti nel periodo dal 10 al 14 ottobre 2014.



In tema di eventi alluvionali l' Agenzia delle Entrate ed INAIL hanno ricordato la ripresa al 17 novembre degli adempimenti e dei versamenti tributari sospesi a seguito degli eventi del 17-19 gennaio per l' Emilia Romagna e del 30 gennaio-18 febbraio per il Veneto.

- [Il Ministero del Lavoro ha pubblicato:](#)
  - la direttiva in materia di rappresentanza e rappresentatività sindacale;
- [l' INPS è intervenuta fornendo le istruzioni operative in merito:](#)
  - alla fruizione del beneficio della decontribuzione relativamente alla contrattazione di secondo livello per gli importi corrisposti nell'anno 2013;

## **COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.**

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.10.2014 al 14.11.2014. Il coefficiente è pari a 1,3200280%.

**LO STUDIO**

*Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa*

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.