



DI CELESTE VIVENZI

In occasione del consueto e meritato periodo feriale degli studi è importante sottolineare il comportamento da adottare da parte dell'azienda che, non potendo contare sul Consulente del lavoro, deve comunicare un'assunzione o un infortunio sul lavoro alle Amministrazioni competenti al fine di evitare possibili sanzioni. Le modalità operative da tenere in considerazione al fine di non incorrere nelle specifiche sanzioni sono le seguenti:

a) assunzione nuovo dipendente: nel caso in cui lo studio del Consulente del lavoro è chiuso per ferie il datore di lavoro che si trova nella necessità di provvedere all'assunzione di un dipendente deve comunicare tale assunzione con il modello UniUrg e inviarlo tramite fax al numero 848 800131 del Ministero del lavoro almeno il giorno

prima della data di inizio del rapporto di lavoro (in caso di Ispezione il datore di lavoro deve dimostrare l'effettiva assunzione del lavoratore unitamente all'esibizione della copia dell'incarico professionale rilasciato al Consulente ovvero della copia della delega per la tenuta del Libro unico e fornire la prova che lo Studio è chiuso per ferie). Alla riapertura dello Studio il datore di lavoro dovrà consegnare al consulente copia del fax e della ricevuta di invio al Ministero del lavoro e il Consulente provvederà all'invio del modulo «UniLav» (circolare Ministero lavoro n. 20-2008);

b) infortunio sul lavoro: la normativa prevede che la denuncia di infortunio debba essere inviata all'Inail attraverso la sola procedura telematica ma, in presenza di problemi tecnici, è tuttavia possibile inoltrare una Pec con allegato il modulo 4-bis R.A., la copia del certificato

e la stampa della schermata di errore, segnalando nella mail il disservizio (l'Inail, per il mese di agosto 2017 e alla data in cui si scrive, non ha ammesso l'invio cartaceo via Pec anche in assenza di problemi al servizio informatico e pertanto il modulo Mod. 4 bis R.A. -Denuncia/comunicazione di infortunio - deve essere trasmesso all'Inail esclusivamente in via telematica previa registrazione della ditta interessata). Come noto la denuncia di infortunio deve sempre essere presentata all'Inail dal datore di lavoro entro due giorni da quello in cui ha ricevuto il primo certificato medico con prognosi che comporta astensione dal lavoro superiore a tre giorni (si rammenta che in caso di prolungamento dell'infortunio oltre il terzo giorno occorre inviare la denuncia entro due giorni dalla ricezione del nuovo certificato e che, in caso di infortunio che

comporta la morte o il pericolo di morte, deve essere inviato un telegramma entro 24 ore). Si rammenta che nei casi di infortunio occorsi al titolare o a uno dei titolari dell'azienda artigiana, ove questi si trovino nella impossibilità di provvedervi direttamente, l'obbligo di denuncia si ritiene assolto con l'invio del certificato medico da parte di uno dei predetti soggetti o del medico curante entro i previsti termini, ferma restando la necessità di inoltrare comunque la denuncia/comunicazione per le finalità assicurative (anche nel caso di infortuni occorsi ai lavoratori autonomi del settore agricolo deve provvedere alla denuncia lo stesso lavoratore autonomo e, nel caso di impossibilità, l'obbligo di denuncia nei termini di legge si ritiene assolto con l'invio del certificato medico da parte del lavoratore o del medico curante fatta salva la necessità di completare la denuncia ai soli

fini assicurativi).

Si ricorda infine che, in caso di denuncia mancata o tardiva ovvero di denuncia inesatta o incompleta, sono previste apposite sanzioni ovvero:

1) in caso di denuncia mancata, tardiva, inesatta o incompleta da euro 1.290,00 a euro 7.745,00 (è ammesso il pagamento in misura ridotta pari ad euro 2.580,00 e, nel caso di diffida obbligatoria pari ad euro 1.290,00;

2) nel caso di inesatta o mancante comunicazione del codice fiscale del lavoratore è dovuta una sanzione pari a euro 129,00.

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel. 06/5415742
www.anclsu.com

Indennità di mobilità sostitutiva del mancato preavviso

Per non corrispondere l'Inps l'indennità di mobilità nel periodo compreso dall'indennità di mancato preavviso, deve essere provato che tale ultima indennità sia stata materialmente pagata. In caso contrario, anche il periodo di mancato preavviso deve essere coperto dall'indennità di mobilità. Lo ha stabilito la Corte di cassazione con ordinanza n. 18503 del 26/7/2017, respingendo la diversa tesi dell'Inps. La Corte d'appello rigettava l'impugnazione dell'Inps avverso la sentenza del Tribunale che aveva ritenuto illegittimo il recupero operato da tale ente delle somme erogate ad un lavoratore a titolo di indennità di mobilità, ordinandone la restituzione. In pratica il primo giudice, la cui decisione è stata confermata dalla Corte territoriale, aveva accolto la domanda del lavoratore, il quale aveva chiesto di accertare di non aver percepito alcuna somma dalla società datrice a titolo di mancato preavviso e, quindi, di dichiarare l'illegittimità della richiesta di rimborso avanzata dall'Inps nei suoi confronti delle somme corrisposte a titolo di indennità di mobilità in costanza del periodo di preavviso, con condanna dell'Istituto di previdenza alla restituzione delle somme trattenute nel frattempo sul suo trattamento di quiescenza per il titolo suddetto. Per la cassazione della sentenza propone ricorso l'Inps. Assume l'ente, contrariamente a quanto ritenuto dai giudici d'appello, è irrilevante, ai fini dell'indebito prospettato dall'Inps, la presunta mancata dimostrazione che l'indennità di mancato preavviso fosse stata effettivamente corrisposta, in quanto l'incompatibilità delle prestazioni concomitanti (sostitutiva della retribuzione l'una e previdenziale quella di mobilità) scaturisce

dalla incompatibilità delle posizioni giuridiche in astratto ricollegate al medesimo soggetto, a prescindere dalla realizzazione in concreto. Quindi, secondo tale tesi difensiva, l'accertamento dell'obbligazione del datore di lavoro avente ad oggetto l'indennità sostitutiva di preavviso in favore del lavoratore collocato in mobilità in esito all'espletamento della relativa procedura comporta il differimento del pagamento dell'indennità di mobilità all'ottavo giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente all'indennità per mancato preavviso raggugliato a giornate, e ciò a prescindere dal fatto che tale indennità sia stata o meno concretamente corrisposta dal datore di lavoro. Secondo i supremi giudici, la decisione della Corte territoriale è conforme ai principi recentemente affermati dalla stessa Corte in fattispecie identiche a quella in esame, secondo cui in tema di indennità di mobilità, la legge n. 223 del 1991, art. 7, comma 12, rinvia alla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione e, quindi, al rdl n. 1827 del 1935, art. 73 convertito nella legge n. 1155 del 1936, che differisce la decorrenza dell'indennità di disoccupazione alla fine

del periodo di preavviso solo se l'indennità sostitutiva del preavviso sia stata «pagata» dal datore di lavoro. Ne consegue che l'Istituto previdenziale non è esonerato dall'erogazione dell'indennità di mobilità per il periodo coperto dall'indennità di mancato preavviso qualora non sia provato che quest'ultima sia stata effettivamente corrisposta. Nelle decisioni sopra citate si è precisato che la tesi dell'Istituto previdenziale, ancorché abbia il pregio di scongiurare l'efficacia di accordi tra le parti del rapporto di lavoro a danno dello stesso istituto, non appare condivisibile alla luce della normativa che deve essere applicata alla fattispecie in esame. Infatti la legge n. 223 del 1991, art. 7, concernente l'indennità di mobilità, dispone al comma 12 che questa sia regolata dalla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione. Ebbene, l'art. 73 della normativa fondamentale sulla indennità di disoccupazione, di cui al rdl n. 1827 del 1935, convertito in legge n. 1155 del 1936, fissa sì la decorrenza della indennità di disoccupazione a partire dalla fine del periodo di preavviso, ma solo se la relativa indennità sostitutiva sia stata corrisposta dal datore. Ed in-

fatti prevede all'ultimo comma che «qualora all'assicurato sia pagata una indennità per mancato preavviso, l'indennità per disoccupazione è corrisposta dall'ottavo giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente alla indennità per mancato preavviso raggugliato a giornate».

Se ne deduce che l'Istituto viene sì esonerato dal pagamento dell'indennità di disoccupazione, e così dell'indennità di mobilità, per tutto il periodo coperto dall'indennità sostitutiva erogata dal datore di lavoro, ma ciò solo se il datore medesimo effettivamente la corrisponda. Viceversa, in caso di mancata erogazione di tale indennità, ed a prescindere dal fatto che il lavoratore ne abbia o meno diritto nei confronti del datore di lavoro, non opera il differimento del pagamento della prestazione previdenziale fino alla scadenza del periodo di preavviso non lavorato, poiché tale differimento è previsto, come già detto, solo nel caso in cui all'assicurato sia pagata una indennità per mancato preavviso. Orbene, nella fattispecie la Corte territoriale ha affermato non esservi la prova che al lavoratore fosse stata effettivamente corrisposta l'indennità sostitutiva del preavviso, sì da rendere indebita la percezione dell'indennità di mobilità erogata a copertura dello stesso periodo, anche perché nell'accordo transattivo a seguito del quale erano stati collocati in mobilità 275 lavoratori, tra cui il dipendente in causa, non era stata fatta menzione dell'indennità di preavviso e nel modello di richiesta della mobilità la stessa società aveva barrato la voce «con diritto all'indennità di preavviso». Pertanto, il ricorso Inps è stato rigettato.

Buone vacanze ai lettori

Questa è l'ultima pagina a cura dell'Ancl prima della pausa estiva. La redazione sarà infatti chiusa dal 7 agosto per riprendere i lavori il 28 agosto prossimo. In conseguenza del periodo feriale, anche il sito Ancl non verrà aggiornato, ma restano disponibili i numerosissimi contenuti. Anche in questa prima parte dell'anno, rispetto allo scorso anno, i visitatori e utenti del sito Ancl sono in deciso aumento, a riprova della qualità delle risorse messe a disposizione. Il merito indiscusso va a tutti i collaboratori e ai dirigenti, che continuano a lavorare alacremente alla sempre maggiore visibilità e affidabilità delle iniziative Ancl. A tutti i lettori e visitatori, buone ferie.

Renzo La Costa