

01/2008

> Normativa

> Giurisprudenza

> Prassi
amministrativa

Normativa

È legge il Protocollo sul Welfare

Dal 1° gennaio 2008 è in vigore la Legge 24 dicembre 2007 n. 247 (pubblicata in G.U. n. 301 del 29 dicembre 2007) attuativa del cd. "Protocollo sul Welfare" del 23 luglio 2007.

Queste le principali novità:

a) riforma previdenziale

- **abolizione del c.d."scalone"** della Legge Maroni (Legge 23 agosto 2004 n. 243, che prevedeva, dal 1° gennaio 2008, il passaggio dell'età pensionabile da 57 anni a 60) **sostituito con un meccanismo di graduale innalzamento dell'età pensionabile: a partire dal 1° gennaio 2008, i lavoratori potranno andare in pensione a 58 anni** (59 anni per i lavoratori autonomi) **e con almeno 35 anni di contributi**. Dal 2009 l'età pensionabile salirà progressivamente fino ad arrivare a 61 anni nel 2013;
- possibilità di andare in **pensione con tre anni di anticipo per i lavoratori adibiti a lavori usuranti** (definiti nel Decreto Ministeriale n. 208 del 19 maggio 1999), per i lavoratori impegnati in lavori **con turni notturni** e per i lavoratori **addetti a linee "a catena"** e ai **mezzi pubblici pesanti**;
- innalzamento delle pensioni e degli assegni sociali e di invalidità;
- rafforzamento del sistema contributivo introdotto dalla riforma del 1995, aggiornando, a partire dal 2010 (e poi successivamente con cadenza triennale), i coefficienti di trasformazione;
- **incremento della prestazione pensionistica per gli iscritti alla gestione separata dell'INPS non assicurati presso altre forme di previdenza obbligatoria** (24% per il 2008, 25% per il 2009, 26% per il 2010). Dal 1° gennaio 2008, per i rimanenti iscritti alla gestione separata, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche sono pari al 17%;

b) Ammortizzatori sociali

- **aumento della durata dell'indennità di disoccupazione** da sei a otto mesi (12 mesi per i soggetti di età pari o superiore a 50 anni) **e del suo importo** (60% dell'ultima retribuzione per sei mesi, 50% dal 7° all'8° mese, 40% nei mesi successivi);
- **incremento dell'indennità di disoccupazione per i contratti di lavoro a termine di breve durata** (dal 30 al 35% per i primi 120 giorni e al 40% per i giorni successivi fino ad un massimo di 180 giorni);

c) Mercato del lavoro

- **abolizione del lavoro intermittente**;
- **possibilità per la contrattazione collettiva di prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro** per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo** nei settori dello spettacolo e del turismo per prestazioni lavorative da effettuarsi nel fine settimana, nelle festività, nelle vacanze scolastiche e altre specifiche situazioni;
- **abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato**;
- previsione di un **tetto massimo di 36 mesi** (comprensivo di proroghe e rinnovi) per la **successione di contratti a termine. Superata questa soglia, il contratto potrà essere rinnovato per una sola volta presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato**. Nel caso in cui non si dovesse seguire questa procedura, il nuovo contratto verrà considerato a tempo indeterminato. Il tetto di 36 mesi **non si applica ai rapporti di lavoro dei dirigenti e dei lavoratori somministrati**. La nuova disciplina non si applica altresì **alle attività stagionali** di cui al DPR 7 ottobre 1963 n. 1525 **ed a quelle individuate** >

dagli avvisi comuni o dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative;

- previsione di un **regime transitorio per i contratti a termine in corso al 1° gennaio 2008**, i quali continueranno fino al termine previsto dal contratto ed ai quali la nuova disciplina troverà applicazione con una dilazione di 15 mesi;
- **diritto di precedenza del lavoratore, che** nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda **abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi** con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. Il diritto di precedenza può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro 6 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla cessazione del rapporto;
- abolizione dell'**esenzione dalle limitazioni quantitative** previste dalla contrattazione collettiva per l'utilizzo di **contratti a tempo determinato** "per intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno" (art. 10, comma 7, lett. c D.Lgs. 6 settembre 2001 n. 368) e mantenimento della possibilità di tale esenzione solo per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici e televisivi;
- abolizione del comma 8 dell'art. 7 del D.Lgs. 368/2001 relativo all'utilizzazione dei contratti a tempo determinato in aree geografiche con difficoltà occupazionale;
- **abolizione della contribuzione aggiuntiva sugli straordinari** introdotta dalla Legge 28 dicembre 1995, n. 549;
- previsione, nella disciplina dei **contratti di lavoro part time**, che **l'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa nonché di modificare la collocazione temporale della stessa** comporta **in favore del lavoratore un preavviso**, fatte salve le intese fra le parti, di almeno 5 giorni lavorativi **nonché il diritto a specifiche compensazioni** nella misura e nelle forme stabilite dalla contrattazione collettiva;
- previsione di un **diritto di precedenza per il lavoratore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale** nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento di mansioni uguali o equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale;

d) Competitività

- incentivazione della contrattazione di secondo livello al fine di sostenere la competitività delle aziende e migliorare la retribuzione di risultato dei lavoratori tramite **sgravi contributivi per il triennio 2008-2010 e la detassazione delle quote di premio di risultato per il 2008**;
- potenziamento dei servizi pubblici per l'impiego;

e) Pari opportunità

- delega al Governo per il **riordino della normativa in materia di occupazione femminile e di servizi per l'infanzia**.

Nuovi obblighi per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari

L'art. 1 comma 7 lett. b) del D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 195 (attuativo della direttiva comunitaria 2004/109/CE sull'armonizzazione degli obblighi di trasparenza delle società emittenti valori mobiliari ammessi alla negoziazione in un mercato regolamentato) prevede nuovi obblighi per il Dirigente preposto alla redazione di documenti contabili societari.

In particolare, tale norma modificando il comma 5 dell'art. 154-bis del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58 (Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria), prevede che il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari attesti con **apposita relazione sul bilancio di esercizio, sul bilancio semestrale abbreviato e, ove redatto, sul bilancio consolidato**:

- a) **l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle procedure di legge circa la diffusione al pubblico delle informazioni regolamentate** nel corso del periodo cui si riferiscono i documenti;
- b) la conformità dei documenti contabili ai principi contabili comunitari (obbligo già previsto in precedenza);
- c) **la corrispondenza dei documenti alle risultanze dei libri e delle scritture contabili e la loro idoneità a fornire una rappresentazione veritiera e corretta della situazione patrimoniale, economica e finanziaria** della società emittente e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento (obbligo già previsto in precedenza);
- d) **per il bilancio d'esercizio e per quello consolidato**, che la relazione sulla gestione comprende **un'analisi attendibile dell'andamento e del risultato della gestione**, nonché della situazione dell'emittente e dell'insieme delle imprese incluse nel consolidamento, unitamente alla descrizione dei principali rischi e incertezze cui sono esposti;
- e) **per il bilancio semestrale abbreviato**, che la relazione intermedia sulla gestione contiene **un'analisi attendibile delle informazioni**.

Tale attestazione è resa secondo un modello approvato da un regolamento CONSOB.

Giurisprudenza

Lavoro oltre il sesto giorno consecutivo

Il lavoro prestato oltre il sesto giorno consecutivo, con il relativo spostamento del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, **deve essere retribuito in misura maggiore** rispetto a quello ordinario, **anche in mancanza di una espressa previsione contrattuale**.

Così ha stabilito la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nella sentenza 6 settembre 2007, n. 18708 decidendo il caso di un lavoratore dipendente da un istituto di credito che aveva svolto turni di lavoro anche oltre il sesto giorno di lavoro consecutivo senza percepire alcuna maggiorazione né indennizzo per siffatte prestazioni.

Licenziamento disciplinare: contestazione degli addebiti e fatti nuovi

Il datore di lavoro può intimare al lavoratore il licenziamento **disciplinare per fatti diversi** (emersi in sede di audizione personale del lavoratore) **rispetto a quelli comunicatigli nella contestazione degli addebiti, purché anche tali fatti siano stati contestati per iscritto al lavoratore e gli siano stati assegnati nuovi termini per far pervenire le sue giustificazioni**.

Così ha deciso la Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, nella sentenza 5 novembre 2007, n. 23071.

Dimissioni e comportamento concludente

Dichiarare al datore di lavoro, abbandonando il posto di lavoro, di volere andare via, avendo reperito una nuova occupazione, equivale a dimettersi. Lo ha stabilito la Corte di Cassazione con la sentenza n. 25262 del 4 dicembre 2007, decidendo **la fattispecie di un lavoratore assunto da soli due giorni, il quale, dopo una discussione con un collega di lavoro** che lo aveva rimproverato di essere lento nell'esecuzione della prestazione lavorativa e di rispondere in modo offensivo ai colleghi, in un'impeto d'ira **aveva detto al suo datore di lavoro, uscendo dall'ufficio, di volersene andare avendo reperito una nuova occupazione**.

Periodo di prova: mansioni diverse da quelle pattuite

Con sentenza del 5 dicembre 2007, n. 25301, la Corte di Cassazione ha stabilito che il **recesso del datore durante il periodo di prova è illegittimo nel caso in cui il dipendente sia stato adibito a mansioni diverse da quelle previste nel patto di prova**.

Nella specie, nel patto di prova erano state indicate le mansioni di guardia giurata, ma, di fatto, il dipendente era stato adibito a mansioni di autista, fattorino e cameriere.

Consultazione della corrispondenza informatica aziendale del lavoratore

Con sentenza del 19 dicembre 2007 n. 47096, la Corte di Cassazione, Sezione Quinta Penale, ha assolto perché il fatto non sussiste un datore di lavoro dall'imputazione di avere abusivamente preso cognizione della corrispondenza informatica aziendale di una propria lavoratrice, licenziata poi sulla base delle informazioni così acquisite.

Il Supremo Collegio ha stabilito che, **se il sistema telematico è protetto da una password, e se la stessa è conosciuta sia dal datore di lavoro che dal lavoratore, deve ritenersi che la corrispondenza in esso custodita sia lecitamente conoscibile da parte di entrambi**.

Prassi amministrativa

L'INPS e la contribuzione per i soci amministratori/lavoratori di società commerciali

La **Corte di Cassazione**, con sentenza n. 20886 del 5 ottobre 2007, **ha stabilito che il socio amministratore e lavoratore di una società commerciale a responsabilità limitata non ha l'obbligo della doppia iscrizione alla gestione separata ed alla gestione commercianti** perché ciò causerebbe l'ingiusta duplicazione di una contribuzione riferibile ad una sola fonte di reddito.

Tuttavia, con nota del 4 dicembre 2007, **l'INPS ha comunicato che aderirà a tale interpretazione solo in presenza di un consolidato orientamento della giurisprudenza di legittimità** e, pertanto, per il momento continuerà a considerare obbligatoria la doppia iscrizione.

Le informazioni contenute in questa nota informativa hanno carattere generale e meramente divulgativo e non costituiscono né possono essere interpretate come un parere legale sulle materie trattate. GSRP non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per qualsiasi informazione aggiuntiva è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo e-mail: rsorcelli@gsrlegal.it