



Normativa

Giurisprudenza

Prassi amministrativa

Normativa

A) Novità introdotte dal cd. Decreto Sviluppo-bis - D.L. 18 ottobre 2012, n. 179, conv. L. 17 dicembre 2012, n. 221

Si trascrivono di seguito le principali novità introdotte dalla L. n. 221/2012 (cd. Decreto Sviluppo-bis) in materia giuslavoristica:

- lavoro intermittente (art. 34): la comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro relativa all'utilizzo del lavoro intermittente non può più avvenire via fax (sono ammesse solo le seguenti modalità: email; sms; collegamento telematico) (art. 1, comma 21, D.Lgs. n. 92/2012);
- contratto a tempo determinato (art. 28): è previsto un regime eccezionale per la stipulazione di contratti di lavoro subordinato a tempo determinato per le imprese cd. start up innovative (vale a dire imprese (i) costituite in forma di società di capitali, nonché in forma cooperativa da non più di 48 mesi, con sede in Italia, le cui azioni o quote rappresentative del capitale sociale non sono quotate sul mercato ed (ii) aventi le ulteriori caratteristiche soggettive di cui al D.L. n. 179/2012).
Si segnala, in particolare, che:

- le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo, sostitutivo richieste per la valida stipulazione di un contratto di lavoro a tempo determinato o per la stipulazione di un contratto di somministrazione a tempo determinato, si intendono sussistenti qualora il contratto a tempo determinato sia stipulato da una *start-up* innovativa per lo svolgimento di attività inerenti o strumentali all'oggetto sociale della stessa;
- il contratto a tempo determinato di cui al punto precedente può essere stipulato per una durata minima di sei mesi ed una massima di trentasei mesi (entro il limite di durata massima, successivi contratti a tempo determinato possono essere stipulati anche senza soluzione di continuità);
- i contratti stipulati ai sensi dei precedenti punti sono esenti dalle limitazioni quantitative previste dal D.Lgs. n. 368/2001.

Giurisprudenza

A) Giusta causa - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 15 gennaio 2013, n. 807

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Giurisprudenza

In tema di licenziamento per giusta causa, ai fini della proporzionalità fra fatto addebitato e recesso, viene in considerazione ogni comportamento che, per la sua gravità, sia suscettibile di scuotere la fiducia del datore di lavoro e di far ritenere che la continuazione del rapporto si risolva in un pregiudizio per gli scopi aziendali, dovendosi ritenere determinante, a tal fine, l'influenza che sul rapporto di lavoro sia in grado di esercitare il comportamento del lavoratore che, per le sue concrete modalità e per il contesto di riferimento, appaia suscettibile di porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento e denoti una scarsa inclinazione ad attuare diligentemente gli obblighi assunti, conformando il proprio comportamento ai canoni di buona fede e correttezza.

- B) Patto di non concorrenza - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 8 gennaio 2013, n. 212

La Suprema Corte, aderendo ad orientamento delle Sezioni Unite, afferma che la clausola avente ad oggetto la facoltà di recesso unilaterale del datore di lavoro dal patto di non concorrenza è una clausola nulla per contrasto con norme imperative. In particolare, è stato chiarito che la libertà di recesso del datore di lavoro dal patto di non concorrenza alla data di cessazione del rapporto o per il periodo successivo, deve ritenersi non consentita poiché, alla stregua delle disposizioni dettate dall'art. 2125 c.c., la limitazione dello svolgimento dell'attività lavorativa deve essere contenuta entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo e compensata da un corrispettivo di natura retributiva. Pertanto, la norma non consente che sia attribuito al datore di lavoro il potere di incidere unilateralmente sulla durata temporale del vincolo, così vanificando la fissazione di un limite certo, né consente che l'attribuzione patrimoniale pattuita possa essere caducata dalla volontà del datore di lavoro.

- C) Buona fede nell'adempimento del cd. obbligo di *repechage* nel licenziamento per motivo oggettivo - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 2 gennaio 2013, n. 6

Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative o produttive è rimesso alla valutazione del datore di lavoro senza che il Giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. Pertanto, spetta al Giudice il controllo in ordine alla effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro e l'onere probatorio grava per intero sul datore di lavoro il quale deve dare prova anche dell'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte, mentre il lavoratore ha comunque un onere di deduzione e di allegazione di tale possibilità di reimpiego. Nella fattispecie il Giudice di merito, con motivazione condivisa dalla Suprema Corte, non ha ravvisato la sussistenza del giustificato motivo oggettivo poiché il datore di lavoro non ha offerto in giudizio la prova del *repechage* e, a tal fine, non è stata ritenuta sufficiente l'offerta di assunzione presso altra società del gruppo formulata dal datore di lavoro: in primo luogo, poiché tale proposta risaliva a circa un anno prima del licenziamento; in secondo luogo, poiché il datore di lavoro, in violazione al generale obbligo di buona fede che governa anche il rapporto di lavoro, non aveva manifestato alla lavoratrice che la proposta di ricollocazione era avvenuta in relazione alla necessità di sopprimere il suo posto di lavoro.

- D) Licenziamento per giusta causa di dirigente bancario - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 12 dicembre 2012, n. 22798

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Giurisprudenza

Per stabilire in concreto l'esistenza di una giusta causa di licenziamento, che deve rivestire il carattere di grave negazione degli elementi essenziali del rapporto di lavoro, ed in particolare di quello fiduciario, occorre valutare, da un lato, la gravità dei fatti addebitati al lavoratore, in relazione alla portata oggettiva e soggettiva dei medesimi, alle circostanze nelle quali sono stati commessi ed all'intensità dell'elemento intenzionale, e, dall'altro, la proporzionalità fra tali fatti e la sanzione inflitta, stabilendo se la lesione dell'elemento fiduciario su cui si basa la collaborazione del prestatore di lavoro sia in concreto tale da giustificare o meno la massima sanzione disciplinare. La particolare responsabilità dell'incarico rivestito (nella fattispecie, una dirigente bancaria che aveva compiuto palesi violazioni della normativa del credito) sono stati correttamente ritenuti dalla Corte territoriale elementi di valutazione di non marginale significatività, tenuto conto che, ai fini della valutazione della giusta causa del licenziamento, deve aversi riguardo al fatto che, come, affermato dalla giurisprudenza della Suprema Corte, l'intensità della fiducia richiesta è differenziata a seconda della natura e della qualità del singolo rapporto, della posizione parti, dell'oggetto delle mansioni e del grado di affidamento che queste richiedono e che il fatto deve valutarsi nella sua portata oggettiva e soggettiva, attribuendo rilievo determinante alla potenzialità del medesimo a porre in dubbio la futura correttezza dell'adempimento.

- E) Nozione di "ramo di azienda" - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 4 dicembre 2012, n. 21710

La disciplina giuslavoristica del trasferimento di ramo azienda ex art. 2112 c.c. (che esclude la necessità del consenso dei lavoratori ceduti unitamente al ramo trasferito) presuppone la sussistenza di un'entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, per tale quindi intendendosi una preesistente realtà produttiva autonoma (e non una struttura produttiva creata "*ad hoc*" in occasione del trasferimento). Nella fattispecie la Corte di Cassazione conferma la tesi del Giudice di Merito il quale aveva dichiarato la persistenza del rapporto di lavoro tra il lavoratore e la società cedente poiché l'asserito ramo aziendale trasferito non era risultato effettivamente preesistente al negozio di trasferimento.

- F) Licenziamento lavoratore assente per malattia - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 29 novembre 2012, n. 21253

Nel nostro ordinamento non sussiste un divieto assoluto per il dipendente di prestare attività lavorativa, anche a favore di terzi, durante il periodo di assenza per malattia. Tale comportamento può, tuttavia, costituire giustificato motivo oggettivo di recesso da parte del datore di lavoro ove esso integri una violazione generale dei doveri di correttezza e buona fede e degli specifici obblighi contrattuali di diligenza e fedeltà: ciò può avvenire quando lo svolgimento di altra attività lavorativa da parte del dipendente assente per malattia sia di per sé sufficiente a far presumere l'inesistenza dell'infermità addotta a giustificazione dell'assenza, dimostrando quindi una sua fraudolenta simulazione, o quando l'attività stessa, valutata in relazione alla natura ed alle caratteristiche dell'infermità denunciata ed alle mansioni svolte nell'ambito del rapporto di lavoro, sia tale da pregiudicare o ritardare, anche potenzialmente, la guarigione e il rientro in servizio del lavoratore, con violazione di un'obbligazione preparatoria e strumentale rispetto alla corretta esecuzione del contratto. Nella fattispecie, con motivazione condivisa dalla Suprema Corte, il Giudice di merito ha ritenuto che le modalità dello svolgimento dell'attività svolta dal dipendente (addetto al servizio ai tavoli e alla riscossione alla cassa presso un locale pubblico, in orario notturno) durante l'assenza per malattia, era comunque indice di una scarsa

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Giurisprudenza

attenzione del lavoratore alle esigenze di cura della propria salute ed ai connessi doveri di non ostacolare o ritardare la guarigione, considerato anche l'impegno fisico richiesto dall'espletamento di tale attività.

- G) Licenziamento dirigente - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 23 novembre 2012, n. 20763

La disciplina limitativa del potere di licenziamento di cui alle Leggi n. 604/1966 e n. 300/1970 non è applicabile ai cd. pseudo-dirigenti, vale a dire di coloro che dirigenti non sono, non essendo le mansioni da essi espletate riconducibili in alcun modo alla nozione ordinamentale e contrattuale del dirigente. Nella fattispecie, il Giudice di merito, con motivazione condivisa dalla Suprema Corte, ha ritenuto che il ricorrente non fosse affatto un dirigente, non svolgendo alcuna mansione che, per potere decisionale ed autonomia organizzativa, fosse in grado di concorrere, in alcun modo, alla promozione, al coordinamento ed alla gestione degli obiettivi dell'impresa e, conseguentemente, ha ritenuto applicabile al lavoratore la tutela cd. reale, difettando la prova di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento.

- H) Sicurezza sul lavoro - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 23 novembre 2012, n. 20597

Le norme dettate in tema di prevenzione degli infortuni sul lavoro sono dirette a tutelare il lavoratore non solo dagli incidenti derivanti dalla sua disattenzione, ma anche da quelli ascrivibili ad imperizia, negligenza ed imprudenza dello stesso, con la conseguenza che il datore di lavoro è sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, sia quando ometta di adottare le idonee misure protettive, sia quando non accerti e vigili che di queste misure protettive venga fatto effettivamente suo da parte del dipendente, non potendo attribuirsi alcun effetto esimente per l'imprenditore all'eventuale concorso di colpa del lavoratore, la cui condotta può comportare l'esonero totale del medesimo imprenditore da ogni responsabilità solo quando presenti i caratteri dell'abnormità e dell'esorbitanza rispetto al procedimento lavorativo ed alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento, essendo necessaria, a tal fine, una rigorosa dimostrazione dell'indipendenza del comportamento del lavoratore dalla sfera di organizzazione e dalle finalità del lavoro e, con esse, dell'estraneità del rischio affrontato a quello connesso alle modalità ed esigenze del lavoro da svolgere.

- I) Licenziamento collettivo - Corte di Cassazione, Sez. Lav., 12 novembre 2012, n. 19644

In caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito di una singola unità produttiva, ovvero nel settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non sia frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma sia obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzate che hanno dato luogo alla riduzione di personale. Nelle fattispecie viene ritenuto legittimo l'operato del datore di lavoro il quale aveva applicato i criteri di scelta (non già nell'intero organico aziendale, bensì) ai soli addetti di una specifica unità produttiva (quattro addetti) sospesi in cassa integrazione straordinaria con impossibilità di reinserimento.

Scorcelli Rosa & Partners

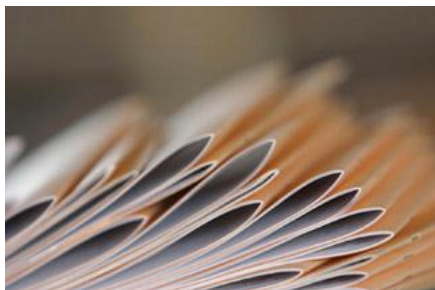
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Giurisprudenza

J) Licenziamento per giusta causa in tutela reale (applicazione del regime sanzionatorio della cd. *Riforma Fornero*) - Tribunale di Bologna, Sez. Lav., 15 novembre 2012, est. MARCHESINI

Il Tribunale di Bologna ha annullato un licenziamento intimato per asserita giusta causa, applicando la cd. reintegrazione depotenziata ai sensi dell'art. 18, commi 4 e 5, Stat. Lav. (come riformulati dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, cd. *Riforma Fornero*) sulla base del seguenti motivazioni:

- nella fattispecie, un lavoratore è stato licenziato per asserita giusta causa con la colpa di aver inviato al proprio superiore gerarchico una serie di messaggi di posta elettronica dal contenuto ritenuto offensivo;
- il Giudice ha dichiarato che l'addebito non fosse di gravità tale da integrare una giusta causa di licenziamento e, quindi, ha dichiarato l'illegittimità del medesimo;
- per quanto concerne l'individuazione della sanzione applicabile a seguito di tale declaratoria occorre ricordare che, per effetto dell'entrata in vigore della *Riforma Fornero*, il Giudice, nelle ipotesi in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa adottati dal datore di lavoro per «insussistenza del fatto contestato» ovvero perché «il fatto non rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili», annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro (i) alla reintegrazione del lavoratore (ferma la facoltà del lavoratore di richiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto) e (ii) al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, unitamente alla relativa contribuzione sociale ed assistenziale (in ogni caso, tale indennità non può essere superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto), dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione (cd. «reintegrazione depotenziata», ex art. 18, commi 4, Stat. Lav., come riformulato dalla L. n. 92/2012);
- invece il Giudice, nelle altre ipotesi (diverse da quelle di cui al precedente punto) in cui accerta che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo e della giusta causa, dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (cd. «licenziamento indennizzato», ex art. 18, comma 5, Stat. Lav., riformulato dalla L. n. 92/2012);
- il Tribunale di Bologna, in particolare, ha approfondito il significato della locuzione, introdotta dalla *Riforma Fornero*, «insussistenza del fatto contestato» precisando che (i) la norma in questione fa necessariamente riferimento al cd. «fatto giuridico», inteso come il fatto globalmente accertato, nell'*unicum* della sua componente oggettiva e nella sua componente inerente l'elemento soggettivo e che, pertanto, (ii) la locuzione «insussistenza del fatto contestato» non fa riferimento al solo fatto materiale, posto che tale interpretazione sarebbe palesemente in violazione dei principi generali dell'ordinamento civilistico, relativi alla diligenza ed alla buona fede nell'esecuzione del rapporto lavorativo, perché potrebbe giungere a ritenere applicabile - anziché la sanzione (più grave) della cd. reintegrazione depotenziata ex art. 18, comma 4, Stat. Lav - la sanzione (meno grave) del cd. licenziamento

Scorcelli Rosa & Partners

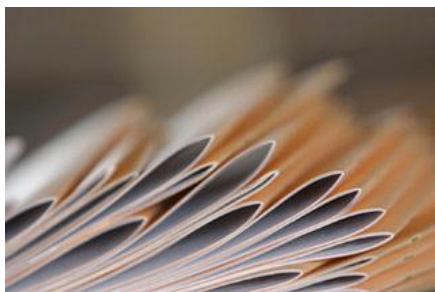
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Giurisprudenza

Prassi amministrativa

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1

indennizzato ex art. 18, comma 5, Stat. Lav. anche a comportamenti esistenti sotto l'aspetto materiale ed oggettivo, ma privi dell'elemento psicologico o addirittura privi dell'elemento della cosciente volontà dell'azione;

- in applicazione di tali principi, il Tribunale di Bologna ha ritenuto che il fatto oggetto di addebito, pur esistente nella sua materialità, non fosse tuttavia anche sorretto dall'elemento soggettivo (e, dunque, non fosse un fatto giuridicamente rilevante); pertanto, il Tribunale di Bologna ha condannato il datore di lavoro alla sanzione della cd. reintegrazione depotenziata, ex art. 18, comma 4, Stat. Lav.

K) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo in tutela reale (applicazione del regime sanzionatorio della cd. *Riforma Fornero*) - Tribunale di Milano, Sez. Lav., 20 novembre 2012, est. CASELLA

Il Tribunale di Milano ha annullato un licenziamento intimato per asserito giustificato motivo oggettivo e, dichiarato risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento, ha condannato il datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria determinata in venti mensilità (ai sensi dell'art. 18, commi 7 e 5, Stat. Lav., come riformulati dalla L. 28 giugno 2012, n. 92, cd. *Riforma Fornero*) sulla base del seguenti motivazioni:

- nella fattispecie, da un lato, il fatto posto a fondamento del licenziamento è risultato pacificamente esistente (la cessazione dell'appalto cui era addetto il ricorrente); dall'altro lato, il datore di lavoro non aveva però fornito la prova dell'inesistenza nell'organizzazione produttiva di altre posizioni cui adibire il lavoratore licenziando (cd. *repechage*) e, pertanto, il licenziamento è stato ritenuto illegittimo;
- per quanto concerne l'individuazione della sanzione applicabile a seguito di tale declaratoria occorre ricordare che, per effetto dell'entrata in vigore della *Riforma Fornero*, il Giudice, nell'ipotesi in cui accerti la «manifesta insussistenza del fatto posto a base del licenziamento per giustificato motivo oggettivo», annulla il licenziamento e può applicare il regime sanzionatorio della cd. reintegrazione depotenziata descritta al paragrafo precedente (ex art. 18, commi 7 e 4, Stat. Lav., come riformulati dalla L. n. 92/2012);
- invece il Giudice, nelle altre ipotesi (diverse da quelle di cui al precedente punto) in cui accerta che non ricorrono gli estremi del predetto giustificato motivo, il Giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento ed applica il regime sanzionatorio descritto al paragrafo precedente (art. 18, commi 7 e 5, Stat. Lav., come riformulati dalla L. n. 92/2012);
- sul punto, il Tribunale di Milano ha affermato che il cd. obbligo di *repechage* non attiene alla sussistenza o insussistenza del fatto posto a fondamento del licenziamento, essendone una mera «conseguenza»;
- concludendo, quindi, per l'applicabilità del solo regime sanzionatorio risarcitorio di cui all'art. 18, commi 7 e 5, Stat. Lav. (e non la cd. reintegrazione depotenziata ex art. 18, commi 7 e 5, Stat. Lav.).

Prassi amministrativa

A) Apprendistato - Circolare Ministero del Lavoro, 21 gennaio 2013, n. 5

La Circolare fornisce taluni chiarimenti interpretativi relativi alla normativa dell'apprendistato - riformata, nel 2011 (D.Lgs. n. 167/2011) e



Prassi amministrativa

da ultimo modificata dalla *Riforma Fornero* (L. n. 92/2012) - con particolare riferimento alla disciplina sanzionatoria. Viene chiarito, in particolare, che la sanzione (instaurazione contratto lavoro subordinato a tempo indeterminato e pagamento differenze contributive maggiorate del 100%) si applica nei seguenti casi: (i) per tutti i tipi di apprendistato, per mancata partecipazione del lavoratore ai percorsi formativi esterni all'azienda e/o interni alla medesima (purché tali percorsi siano stati regolamentati dalla Regione); (ii) in caso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, mancata formazione del lavoratore nel rispetto della quantità, contenuti e modalità previsti dalla contrattazione collettiva e declinata nel piano formativo individuale.

B) Lavoro accessorio - Circolare Ministero del Lavoro, 18 gennaio 2013, n. 4

La Circolare fornisce chiarimenti interpretativi relativi alla normativa del cd. lavoro accessorio, recentemente modificata dalla *Riforma Fornero*. Tali modifiche hanno comportato, da un lato, una forte semplificazione dello strumento, e, dall'altro, uno snellimento del relativo quadro normativo attraverso l'eliminazione della causali soggettive ed oggettive che consentivano il ricorso all'istituto, sostituite con una disposizione che prevede limiti di carattere essenzialmente economico.

C) Indennità di mobilità – Circolare INPS 7 gennaio 2013, n.2

L'INPS fa il punto sulle modifiche apportate dalla *Riforma Fornero* alla normativa in materia di indennità di mobilità.

Come noto, la Riforma ha dettato nuove norme in materia di mercato del lavoro e di ammortizzatori sociali, introducendo un sistema di protezione sociale basato su una tutela universale contro gli eventi che determinano una disoccupazione involontaria, attraverso l'introduzione della cd. ASPI e della cd. mini ASPI (v. punti successivi).

La Riforma, in particolare e fra l'altro, a partire dal 1 gennaio 2017 ha abrogato le norme relative alla cd. lista di mobilità ed alla indennità di mobilità.

Pertanto, i lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorre dall' 1 gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento. I suddetti lavoratori, quindi, potranno beneficiare a tale data, ricorrendone i requisiti, esclusivamente della nuova indennità di disoccupazione (ASPI) o della mini Aspi, ancorché provenienti da una procedura di licenziamento collettivo.

Al fine di garantire un graduale passaggio dal vecchio al nuovo sistema di prestazioni a tutela del reddito, poi, la Riforma ha introdotto un regime transitorio, prevedendo per i lavoratori collocati in mobilità a decorrere dal 1° gennaio 2013 e fino al 31 dicembre del 2016 una graduale riduzione della durata dell'indennità.

D) Trattamento di integrazione salariale – Circolare INPS 7 gennaio 2013, n. 1

L'INPS fa il punto sulle modifiche apportate dalla *Riforma Fornero* alla normativa in materia di trattamento di integrazione salariale. Le principali novità sono le seguenti:

- a decorrere dal 1° gennaio 2013 le disposizioni in materia di trattamento straordinario di integrazione salariale e i relativi obblighi contributivi sono estesi alle seguenti imprese:
 - a) imprese esercenti attività commerciali con più di cinquanta dipendenti;
 - b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici, con più di cinquanta dipendenti;
 - c) imprese di vigilanza con più di quindici dipendenti;

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Prassi amministrativa

- d) imprese del trasporto aereo a prescindere dal numero di dipendenti;
- e) imprese del sistema aeroportuale a prescindere dal numero di dipendenti;
- a regime, introduzione della prestazione dell'indennità di mancato avviamento al lavoro per i lavoratori del settore portuale.
- vengono modificati i requisiti previsti per la concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese ammesse a procedure concorsuale, che potrà riguardare soltanto le aziende per le quali sussistano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione. In ogni caso, a partire dal 1° gennaio 2016, viene abrogato l'intero articolo 3 della Legge n. 223/1991. Pertanto, l'intervento straordinario di integrazione salariale per le imprese assoggettate a procedure concorsuali non sarà più concedibile a partire da questa data.

E) Nuovo regime delle partite IVA– Circolare Ministero del Lavoro 27 dicembre 2012, n. 32

Il Ministero del Lavoro detta alcune indicazioni operative in relazione al nuovo regime delle cd. *Partite IVA* introdotto dall'art. 69 bis, D.Lgs. n. 276/2003, introdotto dalla *Riforma Fornero*. In particolare sono forniti chiarimenti in merito:

- alla concreta operatività delle presunzioni in presenza delle quali, ai sensi della norma, la collaborazione resa dal soggetto titolare di partita IVA si considera una collaborazione coordinata e continuativa;
- alle conseguenze giuridiche connesse alla operatività di tali presunzioni.

F) ASPI - Messaggio INPS 17 dicembre 2012, n. 20774

A partire dal 1° gennaio 2013 è istituita presso l'INPS la cd. ASPI, con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione.

La nuova assicurazione - che sostituisce la preesistente assicurazione contro la disoccupazione involontaria - si caratterizza per l'ampliamento della platea dei soggetti tutelati, per l'aumento della misura e della durata dell'indennità erogabili agli aventi diritto nonché per un sistema di finanziamento alimentato da un contributo ordinario (e da specifiche maggiorazioni contributive).

È stata poi introdotta un'ulteriore assicurazione (cd. mini-ASPI), destinata a sostituire la precedente indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti.

In particolare, l'ASPI e la mini-ASPI erogheranno un trattamento di sostegno del reddito in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2013.

G) Sgravi contributivi - Circolare INPS 12 dicembre 2012, n. 137

La *Riforma Fornero* ha introdotto rilevanti modifiche alla disciplina degli incentivi all'assunzione dei lavoratori. Nella predetta Circolare si illustrano i principi generali introdotti dalla legge e le conseguenze applicative sui più rilevanti incentivi oggi vigenti, relativi all'assunzione (i) dei lavoratori disoccupati ovvero in CIGS da almeno 24 mesi e (ii) dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Scorcelli Rosa & Partners

Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

Milano

20122 Galleria San Babila 4/C
Tel.: +39 02 763 907 44
Fax: +39 02 763 906 81

Roma

00187 Via XX Settembre 1



Prassi amministrativa

H) Lavoro a progetto - Circolare Ministero del Lavoro 11 dicembre 2012, n. 29

La *Riforma Fornero* ha modificato, fra l'altro, la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative a progetto di cui agli artt. 61 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003, introducendo alcune restrizioni - chiarite dal Ministero - finalizzate a contrastare un utilizzo non corretto dell'istituto, relative al contenuto del progetto, al corrispettivo dovuto al collaboratore, al potere di recesso.

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. Scorcelli Rosa & Partners non assume alcuna responsabilità in relazione ad eventuali errori nel processo di pubblicazione.

Per eventuali approfondimenti è possibile rivolgersi a Renato Scorcelli all'indirizzo rscorcelli@splegal.it e-mail:

2010 © Scorcelli Rosa & Partners - Tutti i diritti riservati