



- ▶ **Normativa**
- ▶ **Giurisprudenza**
- ▶ **Prassi amministrativa**

Normativa

Schema di decreto legislativo recante disposizioni in materia di contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti

In attuazione della Legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. Jobs Act.) - pubblicata sulla G.U. del 15 dicembre 2014 n. 290 - il Consiglio dei Ministri ha approvato il 24 dicembre 2014 lo schema di decreto riguardante il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Tale schema di decreto è attualmente all'esame della Camera per l'avvio dell'iter parlamentare finalizzato all'ottenimento (entro 30 giorni dalla data di trasmissione) del parere obbligatorio (ma non vincolante) delle Camere sul testo.

Il nuovo regime si applicherà esclusivamente alle nuove assunzioni di dipendenti privati (esclusi i dirigenti) decorrenti dalla data di entrata in vigore del decreto dopo la sua definitiva approvazione da parte del Governo.

All'approvazione definitiva seguirà newsletter dedicata.

*

Schema di decreto legislativo recante disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati.

In attuazione della Legge 10 dicembre 2014 n. 183 (c.d. Jobs Act.) - pubblicata sulla G.U. del 15 dicembre 2014 n. 290 - il Consiglio dei Ministri ha approvato il 24 dicembre 2014 il menzionato schema di decreto legislativo (attualmente all'esame delle Camere per il previsto parere non vincolante, prima di essere adottato in via definitiva) che disciplina, in particolare, la Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) che unifica e generalizza i precedenti trattamenti previsti dalla c.d. legge Fornero dovrebbe riguardare gli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° maggio 2015, ampliando, in via sperimentale per il 2015, la platea dei lavoratori interessati, istituendo anche per i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto (co.co.co. e co.co.pro.) una indennità di disoccupazione (c.d. DIS.COLL).

All'approvazione definitiva seguirà newsletter dedicata.

*

Scorcelli Rosa & Partners

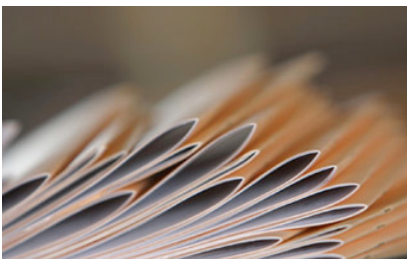
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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



► **Normativa**

Legge 23 dicembre 2014, n. 190 - disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (c.d. Legge di Stabilità 2015) - pubblicata sulla G.U. del 29 dicembre 2014 n.300 - Suppl. Ordinario n. 99)

Al fine di promuovere forme di occupazione stabile, ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, la Legge di Stabilità (art. 1, comma 118) introduce sgravi contributivi per i datori di lavoro privati che assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato nel 2015. In particolare, fatta eccezione per alcuni casi menzionati dalla medesima disposizione, a tali datori di lavoro è riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di un importo di esonero pari a 8.060 euro su base annua.

*

In via sperimentale, ai sensi di quanto previsto ai commi da 26 a 34 dell'art. 1, L. n. 190/2014, in relazione ai periodi di paga decorrenti dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, i lavoratori dipendenti del settore privato, esclusi i lavoratori domestici e i lavoratori del settore agricolo, che abbiano un rapporto di lavoro in essere da almeno sei mesi presso il medesimo datore di lavoro, possono richiedere al datore di lavoro medesimo l'erogazione di una parte del trattamento di fine rapporto in busta paga. La tassazione sarà quella ordinaria e viene istituito un Fondo di garanzia presso l'INPS che ha lo scopo di garantire i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti che abbiano optato per lo schema di accesso al credito di cui al comma 30 del citato articolo 1, L. n. 190/2014. Tale disciplina non trova applicazione ai datori di lavoro sottoposti alle procedure concorsuali e alle imprese in crisi.

Per poter usufruire di tale anticipo in busta paga, si dovrà attendere l'emanazione di un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri che stabilirà le modalità di attuazione dei menzionati commi, nonché i criteri, le condizioni e le modalità di funzionamento del Fondo di garanzia e della garanzia di ultima istanza dello Stato.

*

Decreto Legislativo 21 novembre 2014 n.175 - pubblicato sulla G.U. del 28 novembre 2014, n. 277- in materia di semplificazione fiscale e dichiarazione dei redditi precompilata

Il menzionato decreto, che, all'art. 28, comma 1 abroga i commi da 28 a 28-ter dell'art. 35 del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, introduce l'abolizione della responsabilità solidale fiscale negli appalti e subappalti.

Con l'abrogazione di queste norme, dunque, l'appaltatore non risponderà più in solido con il subappaltatore delle ritenute fiscali sui redditi di lavoro dipendente dovute dal subappaltatore all'erario in merito alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di appalto e subappalto, nei limiti dell'ammontare del corrispettivo dovuto e il committente non rischierà più la sanzione da 5.000 a 200.000 euro in caso di pagamento del corrispettivo senza aver verificato il corretto versamento delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente dovute dal subappaltatore all'erario in relazione alle prestazioni effettuate nell'ambito del rapporto di subappalto.

Scorcelli Rosa & Partners

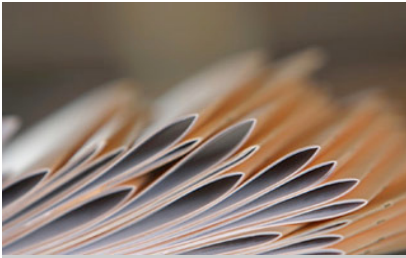
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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



► **Normativa**

► **Giurisprudenza**

Inoltre, il provvedimento in esame, ai fini di salvaguardare l'erario per quanto riguarda il versamento delle ritenute sui redditi di lavoro dipendente, ha modificato l'ultimo periodo dell'art. 29, comma 2, del D.lgs. n. 276/2003 (in tema di responsabilità solidale negli appalti in materia di retribuzioni, TFR e contributi previdenziali e assistenziali, precisando che *"il committente che ha eseguito il pagamento è tenuto, ove previsto, ad assolvere gli obblighi del sostituto d'imposta ai sensi delle disposizioni del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600, e può esercitare l'azione di regresso nei confronti del coobbligato secondo le regole generali"*.

*

Decreto ministeriale del 16 dicembre 2014 - adeguamento agli incrementi della speranza di vita dei requisiti di accesso al pensionamento - pubblicato sulla G.U. del 30 dicembre 2014 n. 301

A decorrere dal 1° gennaio 2016, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici sono ulteriormente incrementati di 4 mesi e i valori di somma di età anagrafica e di anzianità contributiva di cui alla Tabella B allegata alla legge 23 agosto 2004, n. 243, e successive modificazioni, sono ulteriormente incrementati di 0,3 unità.

*

Publicata sulla G.U. del 10 novembre 2014 n. 261 la Legge 30 ottobre 2014 n. 161 che contiene le disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea (c.d. Legge Europea 2013-bis), anche in materia di lavoro.

L'articolo 16 estende ai dirigenti le disposizioni della legge n. 223 del 1991 in materia di procedure sindacali e di criteri di scelta da seguire in caso di licenziamento collettivo, la cui violazione comporta il pagamento al dirigente di un'indennità in misura variabile da 12 a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo alla natura e alla gravità della violazione, fatte salve le diverse previsioni sulla misura dell'indennità contenute nei contratti e negli accordi collettivi applicati al rapporto di lavoro.

* * *

Giurisprudenza

Licenziamento - comportamenti extra lavorativi del dipendente - Corte di Cassazione, 9 gennaio 2015 n. 144.

L'obbligo di fedeltà a carico del lavoratore subordinato ha un contenuto più ampio di quello risultante dall'art. 2105 cc, dovendo integrarsi con gli artt. 1175 e 1375 cc, che impongono correttezza e buona fede anche nei comportamenti extra lavorativi, necessariamente tali da non danneggiare il datore di lavoro (confermato il licenziamento del lavoratore che aveva svolto attività sportiva non compatibile con le sue condizioni fisiche, atteso che tale condotta doveva ritenersi contraria ai doveri di buona fede e correttezza proprio perché in ragione delle sue condizioni di salute, il datore di lavoro lo aveva assegnato a mansioni ridotte e diverse da quelle precedentemente svolte, sopportando un inevitabile danno dal punto di vista dell'efficienza produttiva ed organizzativa).

Scorcelli Rosa & Partners

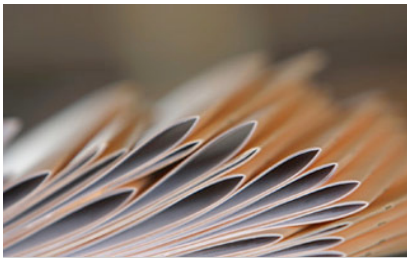
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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**

*

Lavoro straordinario - Corte di Cassazione, 5 gennaio 2015 n. 4

Il compenso forfettario per lavoro straordinario che risulti erogato indipendentemente da corrispondenti prestazioni ha natura di retribuzione fissa e non può essere unilateralmente ridotto.

*

Registrazione colloquio tra presenti - Corte di Cassazione, 29 dicembre 2014 n. 27424

La Corte ha richiamato la propria giurisprudenza, anche penale, sulla legittimità della registrazione di un colloquio tra persone presenti ai fini della prova, affermando la prevalenza del diritto di difesa del lavoratore nel caso in cui la registrazione abbia lo scopo di sostenere la sua difesa in giudizio.

*

Licenziamento disciplinare - Corte di Cassazione, 4 dicembre 2014 n. 25682

La Corte, richiamando le proprie precedenti pronunce in materia, ha ribadito che il diritto di difesa in giudizio del dipendente prevale sul diritto alla riservatezza del datore di lavoro ed ha pertanto confermato l'illegittimità del provvedimento espulsivo comminato alla dipendente licenziata per avere prodotto, in un giudizio da lei istaurato per il riconoscimento di una qualifica superiore, copia di documenti di pertinenza aziendale, ma riguardanti le mansioni da lei svolte.

*

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Tribunale di Como, 24 dicembre 2014

Quando il lavoratore è stato utilizzato su unità produttive di più imprese deve ritenersi l'unicità del centro di imputazione del rapporto di lavoro, ed è illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo in assenza di prova della impossibilità di ricollocazione del lavoratore presso l'intera organizzazione produttiva.

*

Licenziato per mancato superamento della prova - Tribunale di Brescia, 28 novembre 2014

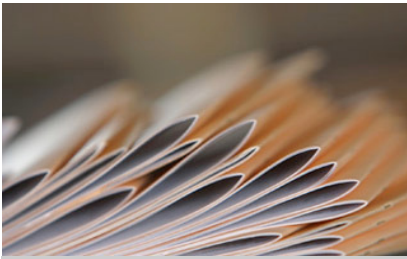
Ove il patto di prova stipulato all'atto dell'assunzione preveda un periodo misurato in "mesi di prestazione effettiva", nella stessa si computano anche le normali assenze (festività e riposi settimanali), rimanendo la prova sospesa soltanto nel caso di eventi imprevedibili, come la malattia o le ferie.

Pertanto, ha diritto alla reintegrazione nel posto di lavoro il lavoratore licenziato per mancato superamento della prova, quando il datore abbia ritenuto che la prova non decorresse durante le fisiologiche assenze dal lavoro.

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

*

Licenziamento collettivo- Tribunale di Roma, 24 novembre 2014

In una procedura di licenziamento collettivo, l'impresa non può avvalersi di un criterio di scelta riguardante le esigenze organizzative (la perdita di professionalità dei dipendenti rispetto a una certa mansione) ove tale caratteristica sia imputabile alla sua stessa condotta.

Prassi amministrativa

Messaggio INPS n. 9588 dell' 11 dicembre 2014 - Assegnazione risorse finanziarie per il pagamento degli ammortizzatori sociali in deroga relativi a periodi di competenza 2014

In data 4 dicembre 2014 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, ha emanato il decreto n. 86486, che, all'art.1, assegna ulteriori risorse finanziarie alle Regioni e alle Province autonome, per gli ammortizzatori sociali in deroga pari a 503 milioni di euro, a valere sul Fondo Sociale per l'Occupazione e Formazione, di cui all'art.18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n.185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, secondo il piano di riparto tra le Regioni come indicato nel menzionato messaggio dell'INPS.

*

Circolare INPS n. 17 del 29 gennaio 2015

Con la citata circolare l'INPS fornisce le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo introdotto dalla L. 23 dicembre 2014, n. 190 (c.d. Legge di Stabilità 2015)

*

Rinnovo del CCNL Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi

In data 30 dicembre 2014 (formalmente sottoscritto il 13 gennaio 2015) tra Confindustria e Federmanager è stato raggiunto l'accordo per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi del 25 novembre 2009, disdettato da Confindustria in data 29 ottobre 2014.

Si segnala che il nuovo CCNL per i dirigenti di Aziende Produttrici di Beni e Servizi ha modificato *in peius* per i dirigenti diversi trattamenti tra i quali i termini di preavviso (oggi 6 mesi fino a 6 anni di anzianità aziendale, 8 mesi fino a 10 anni, 10 mesi fino a 15 anni e 12 mesi in caso di anzianità aziendale superiore a 15 anni) e l'ammontare dell'indennità supplementare dovuta in caso di licenziamento ingiustificato, indennità che oggi è pari a 2 mensilità, in caso di anzianità aziendale fino a 2 anni, ad un importo compreso tra 4 e 8 mensilità, in caso di anzianità aziendale da 2 a 6 anni, tra 8 e 12 mensilità, in caso di anzianità aziendale tra 6 e 10 anni, tra 12 e 18 mensilità in caso di anzianità aziendale tra 10 e 15 anni, tra 18 a 24 mensilità in caso di anzianità aziendale superiore a 15 anni.

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 rscorelli@splegal.it

2010 © Scorcelli Rosa & Partners - Tutti i diritti riservati