



► **Normativa**

► **Giurisprudenza**

Normativa

A) Bonus produttività – Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 marzo 2012, n. 60881

Sono state prorogate, per il periodo compreso fra il 1° gennaio 2012 ed il 31 dicembre 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro introdotte dall'art. 2, comma 1, lett. c), del D.L. 27 maggio 2008, n. 93, convertito, con modificazioni, nella L. 24 luglio 2008, n. 126 (si ricorda che il citato articolo 2, comma 1, lettera c), D.L. n. 93/2008 prevede che «salva espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro [...] sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento [...] le somme erogate a livello aziendale [...] in relazione a incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e altri elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa»).

Ai sensi e per gli effetti della predetta proroga, le misure in questione troveranno applicazione entro il limite di importo complessivo di Euro 2.500,00 lordi, con esclusivo riferimento al settore privato e per i titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore, nell'anno 2011, a Euro 30.000,00 al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno 2011 all'imposta sostitutiva di cui all'art. 2 del predetto D.L. n. 93/2008.

Giurisprudenza

A) Previdenza complementare – Corte di Cassazione, Sez. Lav. 4 giugno 2012, n. 8959

I versamenti effettuati dal datore di lavoro ai fondi di previdenza complementare non avendo natura retributiva non devono essere inclusi nella base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Infatti, il beneficio che il lavoratore ricava dalla previdenza complementare non è costituito dai versamenti effettuati dal datore di lavoro, ma dal trattamento pensionistico che con essi verrà conseguito.

B) Giusta causa di licenziamento – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 26 aprile 2012, n. 6498

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, 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. Nella fattispecie, la Corte di Cassazione ha cassato la decisione dei giudici del merito,

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

ritenuta non adeguatamente motivata, con la quale era stata esclusa la violazione del vincolo fiduciario tra datore di lavoro e lavoratore in seguito alla detenzione da parte di quest'ultimo di sostanze stupefacenti.

C) Licenziamento collettivo – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 6 aprile 2012, n. 5582

La comunicazione di avvio della procedura ex art. 4, comma 3, della Legge n. 223/1991 rappresenta una cadenza essenziale per la proficua partecipazione del sindacato alla gestione della crisi e per la trasparenza del processo decisionale del datore di lavoro; ne consegue che le eventuali insufficienze della comunicazione di avvio della procedura di mobilità non perdono rilievo per il solo fatto che sia stato poi stipulato un accordo con le associazioni sindacali, giacchè gli adempimenti imposti dalla legge sono finalizzati a garantire la trasparenza delle scelte aziendali e l'effettività del ruolo svolto dal sindacato attraverso una corretta e completa informazione preventiva. Pertanto, anche in presenza di un siffatto accordo, il lavoratore è legittimato a far valere l'incompletezza della comunicazione quale vizio del licenziamento.

D) Controllo a distanza dei lavoratori – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 4 aprile 2012, n. 5371

Il divieto previsto dall'art. 4 Stat. Lav. di installazione di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature per il controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, riferendosi alle sole installazioni poste in essere dal datore di lavoro, non preclude a questo, al fine di dimostrare l'illecito posto in essere da propri dipendenti, di utilizzare le risultanze di registrazioni operate fuori dall'azienda ovvero tabulati telefonici acquisiti da un soggetto terzo – come tale, del tutto estraneo all'impresa e ai lavoratori dipendenti della stessa – per esclusive finalità "difensive" del proprio ufficio. Nel caso di specie, atteso che il lavoratore lavorava in una guardiola messa a disposizione dal committente della società appaltatrice convenuta e che i tabulati erano stati messi a disposizione a quest'ultima dal committente, la Corte ha ritenuto non integrata la violazione dell'art. 4 nell'utilizzo da parte del datore di lavoro di tali tabulati.

E) Contratto di lavoro a tempo determinato – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 2 aprile 2012, n. 5241

La clausola di apposizione del termine al contratto di lavoro da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, è nulla per contrarietà a norma imperativa e il contratto di lavoro si considera a tempo indeterminato. Nel formulare tale principio, la Suprema Corte ha affermato che la specificità della norma imperativa in questione, alla stregua del quale la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, trova la propria *ratio* nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, nei quali incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite, talvolta, alla minore professionalità.

F) Successione contratti di appalto e configurabilità trasferimento di (ramo di) azienda – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 2 marzo 2012, n. 3301

È configurabile la fattispecie di trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 c.c. anche nell'ipotesi di successione nell'appalto di un servizio, sempre che si abbia un passaggio di beni di non trascurabile entità, da



► Giurisprudenza

intendere in senso ampio, tale da rendere possibile lo svolgimento di una specifica impresa.

G) Licenziamento del dirigente – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 26 marzo 2012, n. 4797

Non è applicabile al dirigente – non ha rilievo se si tratti di dirigente apicale ovvero di dirigenti medi o minori – la disciplina dettata dalla L. n. 604/1966 o quella della L. n. 300/1970, ed ai fini della legittimità (o meno) del licenziamento deve farsi riferimento alla nozione della giustificata causa, la quale, come è noto, non si identifica con quella di giusta causa o giustificato motivo, ma è molto più ampia e può fondarsi sia su ragioni soggettive ascrivibili al dirigente, sia su ragioni oggettive concernenti esigenze di riorganizzazione aziendale, che non debbano necessariamente coincidere con l'impossibilità della continuazione del rapporto o con una situazione di grave crisi aziendale, tale da rendere impossibile o particolarmente onerosa detta continuazione, dato che il principio di correttezza e buona fede, che costituisce il parametro su cui misurare la legittimità del licenziamento, deve essere coordinato con la libertà di iniziativa economica, garantita dall'art. 41 Cost.

H) Autonomia e subordinazione – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 21 marzo 2012, n. 4476

Requisito fondamentale del rapporto di lavoro subordinato – ai fini della sua distinzione dal rapporto di lavoro autonomo – è il vincolo di soggezione del lavoratore al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro il quale discende dall'emanazione di ordini specifici, oltre che dall'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo dell'esecuzione delle prestazioni lavorative. Nella fattispecie il Giudice di merito, con motivazione condivisa dalla Suprema Corte, ha ravvisato la natura subordinata del rapporto di lavoro di una collaboratrice coordinata e continuativa (e, poi, a progetto) che, di fatto, era sempre stata sottoposta ad uno stringente potere di controllo e direttivo sul proprio operato, mentre non è stata ritenuta rilevante, a tal fine, la mancata osservanza di un preciso orario di lavoro.

I) Cancellazione file aziendali – Corte di Cassazione, Quinta Sez. Pen., 5 marzo 2012, n. 8555

Integra il reato di «danneggiamento di informazioni, dati e programmi informativi» ex art. 635 bis c.p. – secondo cui «salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque distrugge, deteriora, cancella, altera o sopprime informazioni, dati o programmi informativi altrui è punito, a querela della persona offesa, con la reclusione da sei mesi a tre anni» – anche la condotta dal lavoratore che abbia cancellato una grande quantità di dati dell'*hard disk* del proprio personal computer. In particolare, la Corte ha affermato che anche la cancellazione la quale non escluda la possibilità di recupero dei dati se non con l'uso – anche dispendioso – di particolari procedure, integra gli estremi oggettivi della fattispecie delittuosa (la tesi sostenuta dal lavoratore, secondo cui la norma postulerebbe la definitiva rimozione dei dati dalla memoria del computer, non è stata quindi accolta).

J) Licenziamento per giustificato motivo oggettivo – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 24 febbraio 2012, n. 2874

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo si verifica ogni volta che si presenta la necessità di sopprimere determinati posti di lavoro a causa di scelti attinenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa con conseguente e inevitabile licenziamento dei lavoratori che ricoprano detti posti e che non possano essere impiegati altrimenti. Rientra in tali fattispecie, pertanto, l'ipotesi di un riassetto organizzativo dell'azienda attuato al



► **Giurisprudenza**

► **Prassi Amministrativa**

fine di una più economica gestione di essa e deciso dall'imprenditore, non pretestuosamente e non semplicemente per un incremento di profitto, bensì per far fronte a sfavorevoli situazioni – non meramente contingenti – influenti in modo decisivo sulla normale attività produttiva, ovvero per sostenere notevoli spese di carattere straordinario, senza che sia rilevante la modestia del risparmio in rapporto al bilancio aziendale, in quanto, una volta accertata l'effettiva necessità della contrazione dei costi, in un determinato settore di lavoro, ogni risparmio che sia in esso attuabile si rivela in diretta connessione con tale necessità e, quindi, da questa oggettivamente giustificata.

K) Associazione in partecipazione – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 21 febbraio 2012, n. 2496

In tema di distinzione fra contratto di associazione in partecipazione con apporto di prestazione lavorativa dell'associato, da un lato, e contratto di lavoro subordinato con retribuzione collegata agli utili, dall'altro lato, l'elemento differenziale tra le due fattispecie risiede nel contesto regolamentare pattizio in cui si inserisce l'apporto della prestazione lavorativa, dovendosi verificare la genuinità del rapporto di associazione che ha come elemento essenziale la partecipazione dell'associato al rischio di impresa, dovendo egli partecipare sia agli utili che alle perdite.

L) Salute e sicurezza sul luogo di lavoro – Corte di Cassazione, Sez. Lav., 7 febbraio 2012, n. 1716

In tema di infortuni sul lavoro, la responsabilità dell'imprenditore è esclusa solo in caso di dolo o rischio elettivo del lavoratore, ossia di rischio generato da un'attività estranea alle mansioni lavorative o esorbitante da esse in modo irrazionale. Nella fattispecie, relativa all'infortunio occorso ad un lavoratore, che, mentre era intento a pulire una botola, era stato colpito dal coperchio della botola stessa, la Corte ha ravvisato la responsabilità in capo al datore di lavoro poiché lo stesso, nonostante avesse sottoposto i dipendenti alla frequenza di un corso antinfortunistico, non aveva però mai adottato un piano organizzativo e/o una procedura di sicurezza per mansioni particolarmente pericolose come quella verificatasi e, quindi, tale condotta omissiva del datore di lavoro lo rendeva unicamente responsabile dell'incidente occorso al lavoratore.

Prassi amministrativa

A) Prospetti paga elettronici – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello 30 maggio 2012, n. 13

Il Ministero, a seguito di un Interpello formulato dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ha chiarito che l'adempimento degli obblighi di cui agli artt. 1 e 3, Legge 5 gennaio 1953, n. 4 – recante «norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga» – può essere adempiuto anche mediante la collocazione dei prospetti paga sul sito web del datore di lavoro emittente, purché dotato di un'area riservata con accesso consentito al solo lavoratore interessato, mediante utilizzabilità di una postazione internet dotata di stampante e l'assegnazione di un'apposita password.

B) Autorizzazioni ex. art. 4, Stat. Lav. e attività a rischio rapina – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare 16 aprile 2012, n. 7162

Il Ministero ha rilevato che nel corso degli ultimi anni alcune attività economiche (quali, ad esempio, ricevitorie, tabaccherie, oreficerie, farmacie, edicole, distributori di carburante) sono divenute attività a forte rischio di rapina a causa delle consistenti giacenze di denaro e,



► Prassi Amministrativa

pertanto, l'utilizzo di impianti audiovisivi rappresenta sia un fattore deterrente, sia uno strumento per assicurare le fonti di prova nei giudizi relativi ad eventuali condotte penalmente rilevanti.

In tali fattispecie, dunque, le evidenti esigenze legate alla sicurezza dei lavoratori divengono oggetto di una "presunzione" di ammissibilità delle domande volte all'installazione delle apparecchiature audiovisive che devono consentire la massima potenzialità di controllo dell'incolumità del personale lavorativo e dei terzi. Da ciò consegue che il rilascio dell'autorizzazione da parte delle competente Direzione Territoriale del Lavoro non necessita in tali ipotesi di un accertamento tecnico preventivo dello stato dei luoghi in quanto sostanzialmente ininfluyente ai fini del rilascio dell'autorizzazione medesima.

C) Trasferimento d'azienda e computo anzianità di servizio ai fini dell'accesso al trattamento straordinario di integrazione salariale e di mobilità – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Interpello 10 aprile 2012, n. 9

In caso di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 c.c., ai fini del raggiungimento del requisito soggettivo di anzianità di servizio per accedere al trattamento straordinario di integrazione salariale e di mobilità, si può anche tenere conto dell'anzianità aziendale maturata presso l'azienda di provenienza. Infatti, ai sensi della citata norma civilistica, anche se si verifica il trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che discendono dal rapporto di lavoro precedentemente instaurato con il cedente. Ciò sta a significare, sottolinea l'INPS, che il lavoratore conserva le prestazioni soggettive che trovano fondamento nell'originario contratto di lavoro, i diritti acquisiti e maturati nel proprio patrimonio ed il complessivo regolamento negoziale del rapporto di lavoro senza che i motivi che hanno spinto l'impresa alla cessione influiscano negativamente sul rapporto di lavoro dei dipendenti della stessa, anche – e a maggiore ragione – in caso di crisi aziendale.

D) Retribuzioni convenzionali anno 2012 – Circolare INPS 19 marzo 2012, n. 40

Con la Circolare in esame l'INPS ha reso noto che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Decreto 24 gennaio 2012, ha determinato le c.d. retribuzioni convenzionali per l'anno 2012 le quali, ai sensi del D.L. 31 luglio 1987, n. 317, conv. in L. 3 ottobre 1987, n. 398 devono essere prese a riferimento (i) per il calcolo dei contributi dovuti per l'anno 2012 a favore dei lavoratori operanti in Paesi extracomunitari non legati all'Italia da accordi di sicurezza sociale ovvero (ii) per le assicurazioni obbligatorie non contemplate nei predetti accordi ove esistenti.

E) Pensioni – Circolare INPS 14 marzo 2012, n. 35

L'INPS ha fornito chiarimenti sull'art. 24, D.L. 6 dicembre 2011, n. 201 (conv. in L. 22 dicembre 2011, n. 214) avente ad oggetto le nuove disposizioni in materia dei nuovi requisiti per accedere ai trattamenti pensionistici obbligatori, come successivamente modificati a seguito dell'emanazione del Decreto Ministeriale 6 dicembre 2011 recante norme di adeguamento dei predetti requisiti alla speranza di vita.

Di seguito, in sintesi e ad aggiornamento di quanto già segnalato nel precedente numero della presente newsletter, n. 1/2012, vengono illustrati i principali requisiti per accedere alla nuova pensione di vecchiaia ed alla nuova pensione c.d. anticipata.

- **Nuova pensione di vecchiaia** (art. 24, commi 6 e 7)

Per l'accesso alla nuova pensione di vecchiaia – fermo il requisito contributivo minimo di almeno 20 anni – è richiesto il possesso dei seguenti requisiti anagrafici:



► Prassi Amministrativa

- (i) per le lavoratrici iscritte all'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti ed alle forme sostitutive della medesima:
- dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, 62 anni;
 - dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013, 62 anni e 3 mesi¹;
 - dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015, 63 anni e 9 mesi²;
 - dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017, 65 anni e 3 mesi³;
 - dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, 66 anni e 3 mesi⁴.
- (ii) per le lavoratrici iscritte alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, L. 8 agosto 1995, n. 335:
- dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, 63 anni e 6 mesi;
 - dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013, 63 anni e 9 mesi⁵;
 - dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015, 64 anni e 9 mesi⁶;
 - dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017, 65 anni e 9 mesi⁷;
 - dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2020, 66 anni e 3 mesi⁸.
- (iii) per i lavoratori iscritti alla assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti ed alle forme sostitutive ed esclusive della medesima e le lavoratrici dipendenti iscritte alle forme esclusive dell'assicurazione generale obbligatoria di cui all'art. 22-ter, comma 1, del D.L. 1 luglio 2009, n. 78:
- dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, 66 anni;
 - dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, 66 anni e 3 mesi⁹;
 - dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2020, 66 anni e 3 mesi¹⁰.
- (iv) per i lavoratori iscritti alle gestioni speciali dei lavoratori autonomi e alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335:
- dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012, 66 anni;
 - dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015, 66 anni e 3 mesi¹¹;
 - dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2020, 66 anni e 3 mesi¹².

I soggetti beneficiari del primo accredito contributivo successivamente al 31 dicembre 1995, potranno accedere alla nuova pensione di vecchiaia:

- solo se il relativo trattamento non sia inferiore a 1,5 volte il c.d. assegno sociale (di cui all'art. 3, comma 26, L. 8 agosto 1995, n. 335).
 - a 70 anni di età ed almeno 5 mesi di contribuzione effettiva, a prescindere dall'importo del trattamento pensionistico (dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 il requisito anagrafico di 70 anni è incrementato di 3 mesi).
- **Nuova pensione c.d. anticipata** (art. 24, commi 10 e 11)

¹ Requisito adeguato alla speranza di vita per effetto del D.M. 6 dicembre 2011, in attuazione dell'art. 12 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, conv. in L. 30 luglio 2010, n. 122

² Vedi nota 1.

³ Requisito da adeguare alla speranza di vita ai sensi dell'art. 12 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, conv. in L. 30 luglio 2010, n. 122.

⁴ Vedi nota 2.

⁵ Vedi nota 1.

⁶ Vedi nota 1.

⁷ Vedi nota 2.

⁸ Vedi nota 2.

⁹ Vedi nota 1.

¹⁰ Vedi nota 2.

¹¹ Vedi nota 1.

¹² Vedi nota 2.



► Prassi Amministrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2012, possono conseguire il diritto alla pensione anticipata – indipendentemente dall'età anagrafica – i soggetti in possesso delle seguenti anzianità contributive:

- (i) dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012: 42 anni e 1 mese (41 e 1 mese per le donne);
- (ii) dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2013: 42 anni e 5 mesi (41 e 5 mesi per le donne)¹³;
- (iii) dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2015: 42 anni e 6 mesi (41 e 6 mesi per le donne)¹⁴;
- (iv) dal 1° gennaio 2016: 42 anni e 6 mesi (41 e 6 mesi per le donne)¹⁵.

Per i soggetti che accedono alla pensione anticipata ad un'età inferiore a 62 anni si applica, sulla quota di trattamento pensionistico relativa alle anzianità contributive maturate al 31 dicembre 2011, una riduzione pari ad 1 punto percentuale per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni; tale percentuale annua è elevata a 2 punti percentuali per ogni anno ulteriore di anticipo rispetto a due anni.

I soggetti beneficiari del primo accredito contributivo successivamente al 31 dicembre 1995, possono conseguire il diritto alla pensione anticipata – indipendentemente dall'età anagrafica – se in possesso delle suddette anzianità contributive. Per tali lavoratori non opera la riduzione del trattamento pensionistico nel caso di accesso alla pensione ad un'età anagrafica inferiore a 62 anni.

F) Prescrizione crediti contributivi – Circolare INPS 2 marzo 2012, n. 31

L'INPS, dopo avere illustrato le recenti evoluzioni giurisprudenziali in materia di prescrizione dei crediti contributivi, ha precisato che, a decorrere dal 1° gennaio 1996, i contributi dovuti per il finanziamento del Fondo pensioni lavoratori dipendenti e di tutte le altre Gestioni pensionistiche obbligatorie si prescrivono in cinque anni. Tuttavia, l'espressa previsione dell'art. 3, commi 9 e 10 della L. n. 335/1995, non impedisce la possibilità che possa essere mantenuto il termine prescrizionale decennale qualora il lavoratore o i suoi superstiti presentino all'Istituto una denuncia entro il termine di cinque anni dalla scadenza dei contributi per i quali si chiede il recupero.

La denuncia, se compiuta secondo le modalità dettate dall'INPS, è atto di per sé idoneo ad interrompere, per i successivi dieci anni dalla data in cui è avvenuta, il decorso della prescrizione. Laddove, diversamente, la stessa venga effettuata oltre il predetto termine di cinque anni dalla scadenza dei contributi dei quali il lavoratore o i suoi superstiti chiedono il recupero, la contribuzione si considera prescritta e, qualora il datore di lavoro provveda ad effettuarne spontaneamente il versamento, l'Istituto deve procedere d'ufficio al suo rimborso.

G) Successione di appalti e computo dell'anzianità aziendale ai fini della fruizione delle prestazioni di integrazione salariale e di mobilità - Circolare INPS 2 marzo 2012, n. 30

Nell'ipotesi in cui un lavoratore presti il proprio lavoro per lo svolgimento della medesima attività, oggetto dell'appalto, con lo stesso committente, l'anzianità aziendale – esclusivamente ai fini dell'erogazione di prestazioni a sostegno del reddito (trattamento straordinario di

¹³ Vedi nota 1.

¹⁴ Vedi nota 1.

¹⁵ Vedi nota 2.



integrazione salariale e mobilità) – deve essere calcolata con riferimento al pregresso rapporto di lavoro con l'impresa appaltatrice uscente, anche nell'ipotesi in cui non sussista la fattispecie di trasferimento di azienda di cui all'art. 2112 c.c.

► Prassi Amministrativa

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