



**Normativa**

**Giurisprudenza**

**Prassi amministrativa**

### Normativa

- A) Decreto Legge 20 marzo 2014, n. 34, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 66 del 20 marzo 2014, in materia di disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, convertito con modificazioni in Legge 16 maggio 2014 n. 78

Il Capo I del predetto decreto legge detta disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine (art. 1) e di apprendistato (art. 2)

\*

#### Contratto a termine

<i>Ante</i> Decreto-Legge	Decreto-Legge	Decreto-Legge convertito con modifiche in Legge
<p>Causale</p> <p>Il datore di lavoro o l'utilizzatore (rispettivamente nell'ambito di un contratto a termine o di un contratto di somministrazione a termine) è esonerato dall'obbligo di indicare la causale, ma solo nel limite di durata di 12 mesi</p> <p>Il ricorso al termine acausale è limitato solo al primo rapporto di lavoro a tempo determinato</p>	<p>Causale</p> <p>Il datore di lavoro o l'utilizzatore (rispettivamente nell'ambito di un contratto a termine o di un contratto di somministrazione a termine) sono esonerati dall'obbligo di indicare la causale nel limite di durata di 36 mesi (comprensivi di eventuali proroghe)</p> <p>La acausalità viene estesa anche alle ipotesi diverse dal primo rapporto</p>	<p>Causale</p> <p>Identico</p> <p>Identico</p>
<p>Durata</p> <p>Se acausale, 12 mesi comprensivi dell'unica proroga ammessa</p> <p>Termine interno per ciascun contratto a termine causale se inizialmente stipulato per una durata inferiore a 36 mesi e successivamente prorogato: 36 mesi, comprensivi delle proroghe.</p> <p>Termine esterno in caso di successione di più contratti a termine o di compresenza di contratti a termine e di somministrazione a termine, in caso di svolgimento di mansioni equivalenti: 36 mesi comprensivi delle proroghe interne a ciascun contratto, degli intervalli tra un contratto e l'altro e dei contratti di somministrazione a termine (ammesso oltre i 36 mesi un solo ulteriore contratto a termine</p>	<p>Durata</p> <p>Se acausale, 36 mesi comprensivi delle proroghe</p> <p>Termine interno per ciascun contratto a termine causale se inizialmente stipulato per una durata inferiore a 36 mesi e successivamente prorogato: 36 mesi, comprensivi delle proroghe.</p> <p>Termine esterno in caso di successione di più contratti a termine o di compresenza di contratti a termine e di somministrazione a termine, in caso di svolgimento di mansioni equivalenti: 36 mesi comprensivi delle proroghe interne a ciascun contratto, degli intervalli tra un contratto e l'altro e dei contratti di somministrazione a termine (ammesso oltre i 36 mesi un solo ulteriore contratto a termine se</p>	<p>Durata</p> <p>Identico</p> <p>Termine interno per ciascun contratto a termine e di somministrazione a termine se inizialmente stipulato per una durata inferiore a 36 mesi e successivamente prorogato: 36 mesi, comprensivi delle proroghe.</p> <p>Termine esterno in caso di successione di più contratti a termine o di compresenza di contratti a termine e di somministrazione a termine, in caso di svolgimento di mansioni equivalenti: 36 mesi comprensivi delle proroghe interne a ciascun contratto, degli intervalli tra un contratto e l'altro e dei contratti di somministrazione a termine (ammesso oltre i 36 mesi un solo ulteriore contratto a termine se stipulato presso la</p>

**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

<p>se stipulato presso la DTL e con l'assistenza di un rappresentante sindacale)</p> <p>In caso di più contratti solo di somministrazione a termine il limite esterno di 36 mesi nel caso di successione di contratti non si applica</p>	<p>stipulato presso la DTL e con l'assistenza di un rappresentante sindacale)</p> <p>In caso di più contratti solo di somministrazione a termine il limite esterno di 36 mesi nel caso di successione di contratti non si applica</p>	<p>DTL e con l'assistenza di un rappresentante sindacale)</p> <p>In caso di più contratti solo di somministrazione a termine il limite esterno di 36 mesi nel caso di successione di contratti non si applica</p>
<p>Requisito di forma</p> <p>Obbligo del requisito della forma scritta per il termine</p>	<p>Requisito di forma</p> <p>Viene riconfermato tale obbligo</p>	<p>Requisito di forma</p> <p>Identico</p>
<p>Limiti di contingentamento</p> <p>Nessuno, fatto salvo quanto previsto dal CCNL applicabile.</p> <p>Spesso i CCNL prevedevano quale sanzione in caso di violazione dei limiti previsti, la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato</p>	<p>Limiti di contingentamento</p> <p>Il numero complessivo di rapporti di lavoro costituiti da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del <u>20% dell'organico complessivo</u></p> <p>Per le imprese che occupano fino a cinque dipendenti sarà sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato</p>	<p>Limiti di contingentamento</p> <p>Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione</p> <p>Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti sarà sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato</p> <p>Dal tetto legale del 20% sono esonerati i contratti di lavoro stipulati dagli enti di ricerca, pubblici e privati, con ricercatori e personale tecnico</p> <p>Sanzioni: in caso di violazione del menzionato limite percentuale, per ciascun lavoratore si applica la sanzione amministrativa pari al 20% della retribuzione, per ciascun mese o frazione di mese superiore a 15 gg di durata del rapporto di lavoro, se il numero dei lavoratori assunti in violazione del limite non sia superiore a 1, al 50% della retribuzione se superiore a 1</p> <p>Tale sanzione non trova applicazione ai rapporti di lavoro instaurati precedentemente alla data di entrata in vigore del decreto legge e che comportino il superamento del menzionato limite percentuale</p> <p>Il datore di lavoro che alla data di entrata in vigore del decreto abbia in corso rapporti di lavoro a termine che comportino il superamento del predetto limite percentuale, è tenuto a mettersi in regola entro il 31 dicembre 2014 (in mancanza non potrà stipulare nuovi contratti a termine), a meno che i contratti collettivi non prevedano un limite percentuale o un termine più favorevole</p> <p>Il menzionato limite deve essere riferito soltanto ai contratti a tempo determinato</p>

### Scorcelli Rosa & Partners

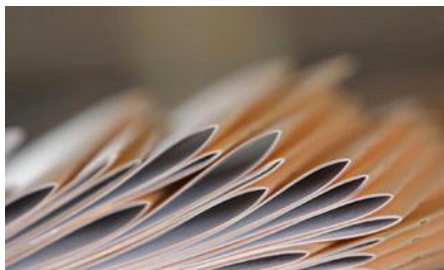
Studio Legale  
www.splegal.it  
info@splegal.it

#### 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

Proroga	Proroga	Proroga
<p>Possibilità di prorogare il contratto a tempo determinato solo per 1 volta sempre che la durata iniziale sia inferiore a tre anni (purché la proroga si riferisca alla medesima attività lavorativa per la quale in contratto è stato inizialmente stipulato)</p>	<p>Possibilità di prorogare il contratto a tempo determinato fino ad un massimo di 8 volte (purché la proroga si riferisca alla medesima attività lavorativa per la quale in contratto è stato inizialmente stipulato)</p>	<p>Possibilità di prorogare il contratto a tempo determinato fino ad un massimo di 5 volte nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi (purché la proroga si riferisca alla medesima attività lavorativa per la quale in contratto è stato inizialmente stipulato).</p>
<p>L'onere della prova relativo all'obiettivo esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro</p>	<p>L'onere della prova relativo all'obiettivo esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro</p>	<p>N.B. per il contratto di somministrazione a termine il numero di proroghe ammesse dal nuovo CCNL delle Agenzie di somministrazione è di 6 nell'ambito dei 36 mesi</p> <p>Nessun onere probatorio</p>

Inoltre, l'art. 1 del citato decreto, ha previsto che, ove le parti richiamino la circostanza già nel contratto di lavoro, il congedo di maternità intervenuto nell'esecuzione di un contratto a termine presso la stessa azienda, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile (6 mesi) a conseguire il diritto di precedenza nelle assunzioni, con riferimento alle mansioni già espletate, a tempo determinato o indeterminato, effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi.

\*

## Contratto di apprendistato

<i>Ante</i> Decreto-Legge	Decreto-Legge	Decreto-Legge convertito con modifiche in Legge
<p><b>Obblighi formali</b></p> <p>Sancisce l'obbligo per il datore di lavoro di: (i) forma scritta del contratto, (ii) eventuale previsione del patto di prova, (iii) individuazione scritta del piano formativo individuale entro 30 gg dalla stipulazione del contratto</p>	<p><b>Obblighi formali</b></p> <p>Ribadisce il ricorso alla forma scritta per il contratto e patto di prova e non anche per il piano formativo individuale</p>	<p><b>Obblighi formali</b></p> <p>Ribadisce il ricorso alla forma scritta per il contratto e patto di prova. Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il piano formativo individuale definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali</p>
<p><b>Clausole di stabilizzazione</b></p> <p>L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 30% sino al 2015, poi del 50% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.</p> <p>Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti sono considerati lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto</p>	<p><b>Clausole di stabilizzazione</b></p> <p>Elimina l'obbligo di assunzione di una quota di apprendisti al termine del percorso formativo, come condizione per poter procedere all'assunzione di nuovi apprendisti e, così, a cascata, la c.d. clausola di stabilizzazione del rapporto di apprendistato</p>	<p><b>Clausole di stabilizzazione</b></p> <p>Viene reintrodotta l'obbligo, ma solo con riferimento ai datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti. In particolare l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro a termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro</p>
<p><b>Apprendistato professionalizzante</b></p> <p>La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità della azienda, è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto dell'età, del titolo di studio e delle competenze dell'apprendista</p>	<p><b>Apprendistato professionalizzante</b></p> <p>modifica l'art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 167/11, sostituendo le parole "è <i>integrata</i>" con le seguenti "<i>può essere integrata</i>". E' eliminato così l'obbligo per il datore di lavoro di integrare la formazione interna di tipo professionalizzante e di mestiere con l'offerta pubblica formativa, che diventa, invece, discrezionale</p> <p>Aggiunge, all'art. 3 del D.Lgs. n. 167/2011, l'art. 2<sup>ter</sup> che</p>	<p><b>Apprendistato professionalizzante</b></p> <p>Tale modifica non è più contemplata. Viceversa, all'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 167/2011 viene disposto che la Regione provvede a comunicare al datore di lavoro, entro quarantacinque giorni dalla comunicazione dell'instaurazione del rapporto, le modalità di svolgimento dell'offerta formativa pubblica, anche con riferimento alle sedi e al calendario delle attività previste.</p> <p>Viene precisato che il datore di lavoro deve corrispondere al</p>

### 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

	contempla, a beneficio del datore di lavoro, uno "sconto", dovendo il medesimo corrispondere al lavoratore una retribuzione commisurata al 100% delle ore di lavoro svolte ma solo al 35% delle ore di formazione. Viene fatta comunque salva l'autonomia della contrattazione collettiva	lavoratore una retribuzione che tenga conto delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo  Viene fatta comunque salva l'autonomia della contrattazione collettiva
--	---	--

In sede di conversione, sono state apportate le seguenti integrazioni al citato decreto legge.

In particolare,

- laddove previsto dai contratti collettivi, sarà possibile stipulare contratti di apprendistato a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, purché le Regioni abbiano definito un sistema di alternanza scuola-lavoro;
- potranno accedere ai programmi sperimentali di apprendistato in azienda, già in vigore in molti istituti professionali, anche studenti con meno di 18 anni.

Inoltre, in sede di conversione è stato aggiunto l'art. 2bis, il quale dispone che le disposizioni di cui agli articoli 1 e 2, ossia "*Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di lavoro a termine*" e "*Semplificazione delle disposizioni in materia di contratto di apprendistato*" si applicano ai rapporti di lavoro costituiti a decorrere dal 21 marzo 2014, data di entrata in vigore del decreto legge. Sono fatti salvi gli effetti già prodotti dalle disposizioni introdotte dal presente decreto.

\* \* \*

Il Capo II del predetto decreto legge detta misure in materia di servizi per il lavoro, di verifica della regolarità contributiva e di contratti di solidarietà.

In particolare, in sede di conversione, con riferimento all'art. 4 del citato decreto-legge che dà avvio al superamento, attraverso un procedimento di "smaterializzazione", dei numerosi adempimenti burocratici a carico delle imprese in tema di DURC, è stato precisato che tra il "chiunque vi abbia interesse" è "compresa la medesima impresa".

Tale articolo dispone che chiunque vi abbia interesse può verificare con modalità esclusivamente telematiche ed in tempo reale la regolarità contributiva nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e, la Commissione nazionale paritetica per le Casse edili delle Casse Edili (per le imprese tenute ad applicare i contratti del settore dell'edilizia) e che l'esito di tale interrogazione telematica (con validità di 120 giorni dalla data di acquisizione) sostituisce ad ogni effetto il Documento di Regolarità Contributiva (DURC), fatta eccezione per alcune ipotesi di esclusione che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e, per i profili di competenza, con il Ministero per la semplificazione e alla pubblica amministrazione, sentiti INPS e INAIL, individuerà con decreto entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del citato articolo. Tale decreto conterrà, altresì, i requisiti di regolarità, nonché le modalità e contenuti di tale procedura semplificata.

In tema di contratti di solidarietà, fermo il limite di spesa entro cui i datori di lavoro potranno beneficiare della riduzione contributiva (pari ad euro 15 milioni annui a decorrere dall'anno 2014), in sede di conversione è stato aggiunto all'art. 5, l'art. 1bis, il quale prevede che le imprese in regime di solidarietà potranno beneficiare (per un periodo massimo di 24 mesi) - a fronte di una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20% - di una riduzione del 35% dei contributi previdenziali e assistenziali.

\*

### B) Decreto-Legge 24 aprile 2014 n. 66 (Pubblicato sulla G.U., 24 aprile 2014 n. 95)

Con il D.L. n. 66/2014 il Governo ha previsto, per l'anno 2014 e a partire da maggio, la riduzione di 80 Euro mensili del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti e assimilati con reddito superiore ad Euro 8.000,00 e inferiore ad Euro 24.000,00 annui, vantaggio che si riduce fino ad azzerarsi per redditi da Euro 24.000,00 ad Euro 26.000,00.

\*

### C) Decreto-Legge 23 dicembre 2013 n.145 convertito, con modificazioni, in Legge 21 febbraio 2014, n. 9

Per quanto di interesse, in sede di conversione del citato decreto è stato ridotto solo al doppio l'incremento delle sanzioni amministrative per il datore di lavoro che viola le regole sulla durata media del lavoro settimanale e sul riposo giornaliero e settimanale, che il decreto legge aveva, invece, decuplicato.

\*

## Scorcelli Rosa & Partners

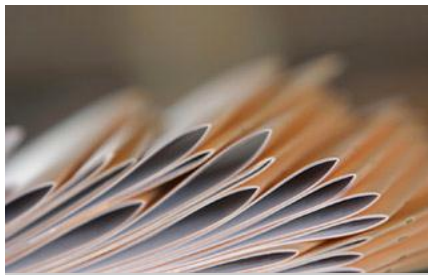
Studio Legale  
www.splegal.it  
info@splegal.it

### 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**

- D) Decreto-Legge 30 dicembre 2013 n. 50 (c.d. "Milleproroghe"), convertito, con modificazioni in Legge 27 febbraio 2014 n. 15

In particolare stabilisce anche per l'anno 2014, la possibilità, per i precettori di trattamenti CIG e di mobilità, di svolgere prestazioni di lavoro accessorio nel limite annuo di € 3.000,00, senza perdere i menzionati trattamenti.

\* \* \*

## Giurisprudenza

- A) Maternità surrogata - Diniego del congedo di maternità - Corte di Giustizia UE, Grande Sezione, 18 marzo 2014, Causa C-363/12

La direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego, in particolare agli articoli 4 e 14, deve essere interpretata nel senso che non costituisce una discriminazione fondata sul sesso il fatto di negare la concessione di un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità a una lavoratrice che abbia avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, in qualità di madre committente. La situazione di una simile madre committente in ordine al riconoscimento di un congedo di adozione non rientra nell'ambito di applicazione di tale direttiva (fattispecie relativa a una controversia tra una donna irlandese, madre committente che aveva avuto un figlio mediante un contratto di maternità surrogata, e le autorità irlandesi ed il consiglio di amministrazione della scuola comunale dove la donna lavorava, in merito al rifiuto di concedere alla stessa, in seguito alla nascita del figlio, un congedo retribuito equivalente a un congedo di maternità o a un congedo di adozione).

\*

- B) Cessione di ramo d'azienda - Cass. Civ., Sez. Lav., 15 aprile 2014, n. 8756

La Corte ribadisce il proprio costante orientamento secondo cui per ramo autonomo d'azienda deve intendersi, ai fini della trasferibilità dello stesso, ogni entità economica organizzata in maniera stabile che, in occasione del trasferimento, conservi la propria identità, presupponendosi dunque una preesistente realtà produttiva funzionalmente autonoma e non anche una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento. Il ramo d'azienda ceduto può comprendere anche beni immateriali, ma non può mai ridursi solo ad essi (da ultimo, nel medesimo senso, Cass. Civ. Sez. Lav., 6 maggio 2014 n. 9640).

\*

- C) Risarcimento danni patrimoniali e morali - Congiunti del defunto - Cass. Civ., Sez. Lav., 8 maggio 2014, n. 9945

Non integrano mai una colpa del lavoratore gli effetti della conformazione della condotta lavorativa ai canoni di cui all'art. 2104 c.c., coerentemente con il livello di responsabilità proprio delle funzioni e in ragione del soddisfacimento dell'interesse dell'azienda, la quale deve conoscere le modalità con cui i propri dipendenti lavorano (fattispecie relativa alla domanda di risarcimento danni avanzata dagli eredi di un manager morto per infarto a causa dello stress psico-fisico a cui era sottoposto durante l'attività lavorativa).

\*

- D) Licenziamento ingiurioso - Cass. Civ., Sez. Lav., 13 marzo 2014, n. 5885

La Corte ribadisce il proprio costante orientamento secondo cui il carattere ingiurioso del licenziamento, ai fini del risarcimento dei danni conseguenti, deriva non dal contenuto, ma dalle forme o dalle modalità offensive dello stesso, da provare, insieme al danno lamentato, da chi lo deduce (da ultimo si veda anche Cass. 28 febbraio 2014 n. 4854).

\*

- E) Indumenti da lavoro - Cass. Civ., Sez. Lav., 5 marzo 2014, n. 5176

Il datore di lavoro non è per legge tenuto a consegnare al dipendente indumenti di lavoro finalizzati alla mera protezione degli abiti civili dalla normale usura connessa all'attività lavorativa.

\*

- F) Assenza per malattia - Cass. Civ., Sez. Lav., 28 febbraio 2014, n. 4869

**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

La Corte ribadisce il proprio costante orientamento secondo cui l'espletamento di altra attività, lavorativa ed extra lavorativa, da parte del lavoratore durante lo stato di malattia è idoneo a violare i doveri contrattuali di correttezza e buona fede nell'adempimento dell'obbligazione e a giustificare il recesso del datore di lavoro, laddove si riscontrino che l'attività espletata costituisca indice di una scarsa attenzione del lavoratore alla propria salute ed ai relativi doveri di cura e di non ritardata guarigione, oltre ad essere dimostrativa dell'inidoneità dello stato di malattia ad impedire comunque l'espletamento di un'attività ludica o lavorativa. La prova della incidenza della diversa attività lavorativa o extra lavorativa nel ritardare o pregiudicare la guarigione ai fini del rilievo disciplinare di tale attività nel corso della malattia, è comunque a carico del datore di lavoro (nella specie si riteneva illegittimo il licenziamento, per mancanza di giustificazione, poiché il datore di lavoro non aveva fornito la prova del fatto che il lavoratore fosse stato visto svolgere attività da cacciatore nei giorni in cui era assente dal lavoro per malattia).

\*

- G) Giustificato motivo oggettivo - Inutilizzabilità del lavoratore - Cass. Civ., Sez. Lav., 12 febbraio 2014, n. 3224

Con riferimento al giustificato motivo oggettivo di licenziamento determinato da ragioni tecniche, organizzative produttive, compete al giudice - che non può, invece, sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall'art. 41 Cost. - il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro, in ordine al quale il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile "repechage", mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti.

\*

- H) Cambio indumenti sul posto di lavoro - Diritto alla retribuzione - Cass. Civ., Sez. Lav., 7 febbraio 2014, n. 2837

La Corte ribadisce il proprio costante orientamento secondo cui è diritto del lavoratore essere retribuito durante il tempo impiegato per mettersi e togliersi gli indumenti di lavoro nel caso in cui tali operazioni debbano essere svolte sul luogo di lavoro e secondo le direttive e il controllo del datore di lavoro.

\*

- I) Procedura di mobilità - Criteri di scelta - Cass. Civ., Sez. Lav., 3 febbraio 2014, n. 2298

In tema di licenziamenti collettivi, l'art. 4, c. 9, della legge n. 223 del 1991 nel momento in cui fa obbligo al datore di indicare puntualmente le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, intende consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione di collocamento in mobilità e la rispondenza agli accordi raggiunti. A tal fine non è, dunque, sufficiente la trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le organizzazioni sindacali, né la predisposizione di un meccanismo di applicazione in via successiva dei vari criteri, mentre è necessario controllare se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella categoria da scrutinare e, in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per l'individuazione dei dipendenti da licenziare.


\* \* \*

## Prassi Amministrativa

- A) Piano Nazionale "Garanzia Giovani" - Ministero del Lavoro, comunicato dell'Ufficio Stampa del 29 aprile 2014

Avviato dal primo maggio u.s. il piano nazionale "Garanzia Giovani", che prevede uno stanziamento di un miliardo e mezzo di Euro per garantire ai giovani tra i 15 e i 29 anni di età, disoccupati o inoccupati, un'offerta qualitativamente valida di lavoro, di prosecuzione negli studi, di apprendistato, di tirocinio, di altra misura di formazione o inserimento nel servizio civile. I giovani interessati potranno aderire all'iniziativa entro il 31 dicembre 2015.

- B) Chiarimenti sulla riduzione di 80 Euro mensili del cuneo fiscale - Agenzia delle Entrate, Circolare 28 aprile 2014, n. 8/E e Circolare 14 maggio 2014, n. 9/E



Con le Circolari in oggetto, l'Agenzia delle Entrate fornisce tempestivamente le prime delucidazioni e le prime istruzioni in merito, tra l'altro, alla platea dei beneficiari, alle modalità di determinazione del relativo credito di imposta, agli adempimenti dei sostituti d'imposta, alla situazione dei contribuenti senza sostituti d'imposta.

C) Contributo di solidarietà - INPS, Messaggio del 28 aprile 2014, n. 4294

Inizia dal mese di maggio la trattenuta relativa al contributo di solidarietà dovuto sulle pensioni superiori ad Euro 91.251,16 annui, previsto dall'art. 1, commi 486 e 487 della L. n. 147/2013 (c.d. Legge di Stabilità per il 2014). Gli importi relativi ai mesi da gennaio ad aprile 2014 saranno oggetto di ulteriori trattenute tra maggio e dicembre di questo anno.

## 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](mailto:rscorcelli@splegal.it) e-mail:

2010 © Scorcelli Rosa & Partners - Tutti i diritti riservati