



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

Normativa

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura di vita e di lavoro (Disegno di Legge Delega n. 1428, c.d. Jobs Act)

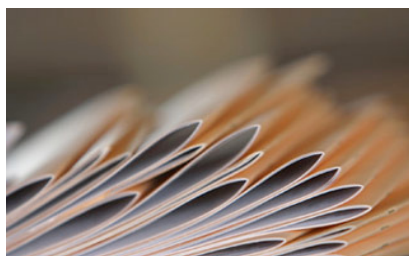
In particolare, tra le più importanti misure delegate, segnaliamo in breve che:

- 1) entro **sei mesi** dalla data di entrata in vigore della legge, dovranno essere adottati uno o più decreti legislativi finalizzati al **riordino ed alla razionalizzazione della normativa in materia di ammortizzatori sociali**, apprestando tutele uniformi, legate alla storia contributiva dei lavoratori, favorendo il coinvolgimento attivo di quanti siano espulsi dal mercato del lavoro ovvero siano beneficiari di ammortizzatori sociali, ampliando la platea dei soggetti beneficiari, semplificando le procedure amministrative, nonché riducendo gli oneri salariali del lavoro (**art. 1**);
- 2) entro **sei mesi** dalla data di entrata in vigore della legge, dovranno essere adottati uno o più decreti legislativi finalizzati a garantire la **fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva per il lavoro** su tutto il territorio nazionale, nonché **l'esercizio unitario delle relative funzioni amministrative**. In particolare, tra i principi e i criteri direttivi per l'esercizio della delega, è prevista la **razionalizzazione degli incentivi all'assunzione vigenti** *“da collegare alla caratteristiche osservabili per le quali l'analisi statistica evidenzia una minore probabilità di trovare occupazione”* (**art. 2**);
- 3) entro **sei mesi** dalla data di entrata in vigore della legge, dovranno essere adottati uno o più decreti legislativi finalizzati alla **semplificazione ed alla razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti connessi alla costituzione e la gestione del rapporto di lavoro**, anche attraverso il rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni per via telematica e l'abolizione della tenuta dei documenti cartacei (**art. 3**);
- 4) entro **sei mesi** dalla data di entrata in vigore della legge, dovranno essere adottati uno o più decreti legislativi allo **scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione nonché di riordinare e semplificare le tipologie contrattuali** (**art. 4**), in particolare, attraverso,
 - (i) **l'individuazione e l'analisi di tutte le forme esistenti**, al fine di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale ed internazionale
 - (ii) **la redazione di un testo organico e semplificato di disciplina delle tipologie contrattuali** (con abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, che siano incompatibili con quelle contenute nel menzionato testo);
 - (iii) **l'introduzione**, eventualmente anche in via sperimentale, di **ulteriori tipologie contrattuali espressamente volte a favorire l'inserimento nel mondo del lavoro, con tutele crescenti per i lavoratori coinvolti**;
 - (iv) **l'introduzione**, eventualmente anche in via sperimentale, del **compenso orario minimo**, applicabile a tutti i rapporti

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**

aventi ad oggetto una prestazione di lavoro subordinato, previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- (v) **la previsione della possibilità di estendere il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative discontinue e occasionali, in tutti i settori produttivi, attraverso l'elevazione dei limiti di reddito attualmente previsti e assicurando la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati.**
- 5) entro **sei mesi** dalla data di entrata in vigore della legge, dovranno essere adottati uno o più decreti legislativi finalizzati la revisione e aggiornamento delle misure **di tutela della maternità e delle forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**. In particolare, nell'esercizio della delega, il Governo dovrà attenersi ai seguenti principi e criteri direttivi:
- (i) ricognizione delle categorie di lavoratrici beneficiarie **dell'indennità di maternità, nella prospettiva di estendere, eventualmente anche in modo graduale, tale prestazione a tutte le categorie di donne lavoratrici;**
 - (ii) garanzia per le lavoratrici madri parasubordinate del diritto alla prestazione assistenziale **anche in caso di mancato versamento dei contributi da parte del datore di lavoro;**
 - (iii) introduzione del **tax credit**, quale incentivo al lavoro femminile, per le donne lavoratrici, anche autonome, con figli minori e che si trovino **al di sotto di una determinata soglia di reddito complessivo della donna lavoratrice, e armonizzazione del regime delle detrazioni per il coniuge a carico;**
 - (iv) incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la **flessibilità dell'orario lavorativo e dell'impiego di premi di produttività, al fine di favorire la conciliazione tra l'esercizio delle responsabilità genitoriali e dell'assistenza alle persone non autosufficienti e l'attività lavorativa, anche attraverso il ricorso al telelavoro;**
 - (v) favorire l'integrazione dell'offerta di servizi per l'infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell'utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi;
 - (vi) ricognizione delle disposizioni in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, ai fini di poterne valutare la revisione per garantire una maggiore flessibilità dei relativi congedi, favorendo le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

*

Approvata in Parlamento la legge europea 2013 *bis*, DDL n. 1533, recante disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea

In particolare, l'art. 16 della menzionata legge europea (ancora in attesa di pubblicazione) sancisce l'applicazione anche ai dirigenti delle procedure di licenziamento collettivo.

* * *

Trasferimento d'azienda - prescrizione dei diritti retributivi - Cass. Civ., Sez. Lav., 13 ottobre 2014 n. 21565

Con la pronuncia in esame, la Suprema Corte ha ribadito che nei casi in cui la **prescrizione dei diritti retributivi** decorre solo dalla cessazione del rapporto (ossia nei casi in cui la stabilità del rapporto non si esprime nel diritto alla reintegrazione), la **continuità di quest'ultimo non è interrotta da un trasferimento di azienda.**

*

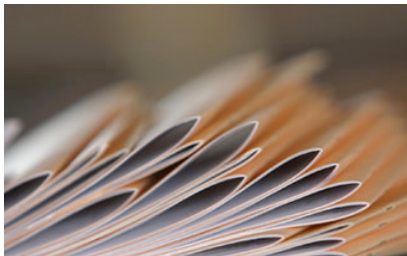
Indennità sostitutiva del preavviso - cessazione dell'appalto - Cass. Civ., Sez. Lav., 7 ottobre 2014 n. 21092

L'obbligo di versamento dell'indennità di mancato preavviso ex art. 2118 c.c. spetta al lavoratore licenziato anche in caso di passaggio diretto del lavoratore dall'azienda che cessa dall'appalto a quella che subentra nello stesso appalto, mancando nella norma richiamata una previsione espressa che escluda la

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

corresponsione dell'indennità (in tal senso si veda anche, Cass. Civ., Sez. Lav., 21 gennaio 2014 n. 1148).

*

Continue assenze per malattia - scarso rendimento - Cass. Civ., Sez. Lav., 4 settembre 2014 n. 18678

La Cassazione ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato al lavoratore per scarso rendimento, sulla circostanza che le continue assenze per malattia, anche se incolpevoli, rendevano la prestazione non più utile per il datore di lavoro, incidendo negativamente sulla produzione aziendale, anche se non era stato superato il periodo di comporta.

*

Licenziamento disciplinare - Cass. Civ., Sez. Lav., 17 settembre 2014 n. 19612

Con tale pronuncia, la Suprema Corte ha ritenuto legittimo il licenziamento intimato senza giusta causa al direttore di una filiale di una banca che aveva comunicato ad un cliente l'esistenza di accertamenti bancari disposti sul suo conto da parte dell'autorità giudiziaria.

*

Trasferimento d'azienda - nullità - conseguenze - Cass. Civ., Sez. Lav., 9 settembre 2014 n. 18955

In caso di dichiarazione di nullità della cessione di un ramo di azienda, l'obbligazione del cedente che non provvede tempestivamente al ripristino dei rapporti di lavoro è risarcitoria e non retributiva e da essa va pertanto detratto quanto percepito dal lavoratore nel medesimo periodo per una diversa occupazione.

*

Contratti di somministrazione - Cass. Civ., Sez. Lav., 8 settembre 2014, n. 18861 e 29 maggio 2013 n. 13404

Secondo la Suprema Corte anche nel caso di invalidità dei contratti di somministrazione a termine la conseguenza per il datore di lavoro, oltre all'obbligo di ripristinare il rapporto, è il pagamento della sola indennità compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione prevista per il diverso caso di conversione del contratto a tempo determinato.

*

Indennità sostitutiva della reintegrazione - Cessazione del rapporto di lavoro - Cass. Civ., Sez. Lav., S.U., 27 agosto 2014 n. 18353

Con la pronuncia in epigrafe, la Suprema Corte a Sezioni Unite supera quell'orientamento giurisprudenziale secondo cui il rapporto di lavoro si estingue solo al momento del pagamento della indennità sostitutiva della reintegrazione, con conseguente permanenza dell'obbligo retributivo, affermando che anche per i licenziamenti antecedenti la legge Fornero annullati dal giudice, la comunicazione della scelta del lavoratore per l'indennità sostitutiva della reintegrazione estingue il rapporto di lavoro già prima del suo pagamento, con la conseguenza che al lavoratore sono dovuti unicamente rivalutazione e interessi su di essa e non anche le retribuzioni successive all'opzione.

*

Licenziamento collettivo - Tribunale di Perugia, ordinanza dell'11 luglio 2014

L'ordinanza che si segnala rappresenta uno dei primi provvedimenti che affronta le questioni interpretative sollevate dalle modifiche che la Legge Fornero ha

Scorcelli Rosa & Partners

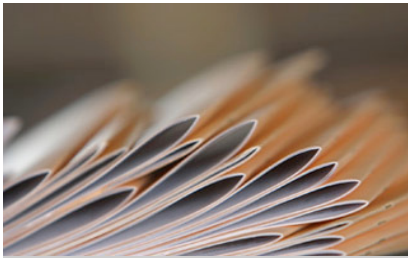
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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**

apportato alla disciplina dei licenziamenti collettivi (artt. 4 e 5 della Legge 223 del 1991).

In particolare, il giudice ha stabilito che per l'omessa indicazione dei criteri di scelta la sanzione è la reintegrazione ai sensi del primo comma dell'art. 18 S.L. come riformato dalla Legge Fornero, e non basta che ci sia l'accordo sindacale perché i vizi della procedura siano sanati, dovendo risultare una chiara volontà di esaminare e colmare la lacuna della procedura.

Lavoro accessorio - Qualificazione del rapporto - Tribunale Milano, 1 aprile 2014

Il lavoro accessorio costituisce una categoria speciale all'interno delle collaborazioni occasionali, mediante il quale qualsiasi attività può essere svolta da qualsiasi soggetto, nei limiti del compenso economico previsto, con la sola eccezione del settore agricolo in cui talune limitazioni persistono. Non si rinvencono nella normativa vigente indicazioni che confinino la liceità del lavoro accessorio nell'ambito dell'utilizzazione diretta dei lavori da parte dell'utilizzatore con esclusione dei rapporti di appalto o somministrazione.

* * *

INPS, Circolare del 3 ottobre 2014 n. 118 e Messaggio del 9 ottobre 2014 n. 7598

Con la pubblicazione, in data 2 ottobre 2014, del decreto 8 agosto 2014, il **progetto "Garanzia Giovani"**, di incentivo alle assunzioni di giovani lavoratori, diventa operativo. Con la Circolare del 3 ottobre 2014 n. 118, l'Inps fornisce alcune precisazioni normative e le prime indicazioni operative. L'incentivo è riconosciuto per tutte le assunzioni effettuate dal giorno successivo alla data di pubblicazione del decreto sul portale del Ministero del lavoro, quindi dal 3 ottobre 2014 fino al 30 giugno 2017.

Con il citato messaggio, l'INPS ha comunicato che dal **10 ottobre 2014** è accessibile il modulo telematico "GAGI" per inoltrare la domanda preliminare di ammissione al beneficio e chiedere la prenotazione dell'importo spettante.

*

Ministero del Lavoro, Interpello del 6 ottobre 2014 n. 18

Con risposta al menzionato interpello, il Ministero del lavoro ha chiarito, in tema visite mediche periodiche per il rinnovo dell'idoneità psicofisica all'impiego (ai sensi di quanto previsto dall'art. 41, D.lgs. n. 81/08) che, in attuazione dell'art. 15, comma 2, del citato decreto legislativo, il quale prevede che *"le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante l'orario di lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori"*, laddove il controlli sanitari avvengano in orari non di lavoro, il lavoratore dovrà comunque considerarsi in servizio a tutti gli effetti durante lo svolgimento di detto controllo, con diritto al pagamento dello straordinario.

*

Ministero del Lavoro, Circolare del 24 settembre 2014 n. 22

Con tale circolare il Ministero ha chiarito che la sospensione degli obblighi occupazionali nei confronti dei lavoratori disabili *ex art. 3, comma 5, L. 12 marzo 1999, n. 68* trova applicazione anche per i datori di lavoro che sottoscrivano accordi di incentivo all'esodo previsti dall'art. 4, commi da 1 a 7 *ter*, Legge Fornero.

*

INPS, Messaggio del 7 settembre 2014 n. 6973

Con tale messaggio, l'INPS interviene per fornire un importante chiarimento in merito al rientro anticipato al lavoro di un dipendente assente per malattia.

Al riguardo, l'Istituto previdenziale ha precisato che il lavoratore che intenda riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal proprio

Scorcelli Rosa & Partners

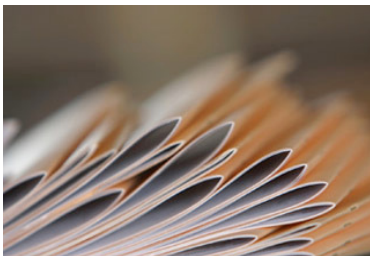
Studio Legale
www.splegal.it
info@splegal.it

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

medico curante, può essere riammesso in servizio **solo in presenza di un certificato medico di rettifica dell'originaria prognosi** e ciò per rendere possibile al **datore di lavoro l'assolvimento dei propri obblighi** imposti dalle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di tutela dell'ambiente di lavoro e dell'integrità fisica dei prestatori di lavoro.

*

Ministero del Lavoro, Interpello dell' 11 luglio 2014 n. 13

La Commissione fornisce il proprio parere in merito alla ripartizione di responsabilità, per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro negli appalti in edilizia, tra committenti, imprese affidatarie e imprese esecutrici.

In particolare, la Commissione ha chiarito che l'impresa affidataria, anche quando ha appaltato l'intera opera o parte di essa ad imprese subappaltatrici e/o a lavoratori autonomi, ha l'obbligo di verificare le condizioni di sicurezza dei lavori affidati, tenendo conto di vari parametri quali a titolo esemplificativo: la complessità dell'opera, le varie fasi di lavoro, l'evoluzione e caratteristiche dei lavori messi in atto delle imprese esecutrici.

*

Ministero del lavoro e Ministero dell'Economia, Decreto Interministeriale del 7 febbraio 2014 (G.U. 06/06/2014)

In data 6 giugno 2014 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il decreto interministeriale 7 febbraio 2014, col quale viene istituito, presso l'INPS, il **Fondo di solidarietà residuale previsto dalla "Legge Fornero"**, allo scopo di assicurare tutela, in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa, ai lavoratori dipendenti dalle imprese appartenenti ai settori non rientranti nel campo di applicazione della normativa in materia d'integrazione salariale, purché con più di 15 dipendenti, per i quali non sia stato costituito un fondo di cui al comma 14, dell'art. 3 della legge 28 giugno 2012, n. 92 ovvero che siano esclusi dal campo di applicazione del fondo di settore. Entro trenta giorni dall'entrata in vigore del Decreto, l'Inps dovrà provvedere ad individuare i soggetti tenuti al versamento del contributo al Fondo.

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