



[CIRCOLARE MENSILE]

[Ottobre 2014]

ASSENZE PER MALATTIA E RIENTRO ANTICIPATO IN SERVIZIO

(INPS, Messaggio n. 6573 del 12.09.2014)

L' INPS è recentemente intervenuta precisando che ogni dipendente assente per malattia che, considerandosi guarito, intenda riprendere anticipatamente il lavoro rispetto alla prognosi formulata dal proprio medico curante, potrà essere riammesso in servizio solo in presenza di un certificato medico di rettifica dell'originaria prognosi.

Quanto sopra motivato dal fatto che il datore di lavoro dispone solo del certificato di malattia con la prognosi non essendo legittimato a raccogliere anche l'indicazione della diagnosi.

Pertanto il datore di lavoro, non potendo conoscere i motivi alla base dell' assenza per malattia, non è in grado di valutare se e in che misura il dipendente, che desidera rientrare in servizio anticipatamente rispetto alla prognosi formulata nel certificato inizialmente prodotto, abbia effettivamente recuperato le proprie energie psicofisiche tali da garantire se stesso e l'ambiente di lavoro da qualsivoglia spiacevole evento riconducibile e connesso ad una capacità lavorativa non completamente riacquisita.

Diversamente, ne deriverebbe l'impossibilità di fatto per il datore di lavoro di assolvere agli obblighi imposti dalle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

(Decreto Interministeriale n. 83473 del 01.08.2014 - Ministero del Lavoro, Circolari nn. 19 del 11.09.2014 e 23 del 26.09.2014)



Durante il mese di settembre il Ministero del Lavoro è intervenuto in tema di Ammortizzatori Sociali sia per quanto riguarda gli Ammortizzatori Sociali in Deroga che per quanto riguarda il Contratto di Solidarietà.

Ammortizzatori Sociali in Deroga

A decorrere dal mese di agosto 2014 (04.08.2014) la Cassa Integrazione in Deroga non potrà avere una durata superiore ad 11 mesi complessivi per l' anno 2014 e di 5 mesi per il 2015.

Inoltre gli ammortizzatori in deroga non potranno più essere concessi in relazione a cessazioni di attività aziendali, nei confronti di datori di lavoro non imprenditori (es: studi professionali) e per lavoratori con anzianità aziendale inferiore ad 8 mesi per l' anno 2014 elevati a 12 mesi per l' anno 2015 e per gli anni successivi.

Particolari e molto restrittive disposizioni sono altresì dettate per la mobilità in deroga.

Riduzioni contributive per i Contratti Di Solidarietà ex L. 863/1984

I Contratti Di Solidarietà ex L. 863/1984 (CDS stipulati da Aziende soggette a CIGS ovvero i c.d. CDS di Tipo A) in essere alla data del 21 marzo 2014 ovvero stipulati successivamente a tale data possono, in presenza di determinate condizioni, beneficiare, nel limite di 24 mesi, di una riduzione della contribuzione a carico del datore del 35% nei confronti dei lavoratori interessati ad una riduzione dell' orario di lavoro in misura superiore al 20%.

La riduzione, sottoposta ad un limite di spesa annualmente prestabilito in 15 milioni di Euro, è subordinata ad apposita richiesta da parte del datore di lavoro interessato da presentarsi telematicamente alla Direzione Generali degli Ammortizzatori Sociali e degli incentivi all' occupazione ed all' INPS entro 30 giorni dalla stipula del Contratto Di Solidarietà ovvero entro il 26.10.2014 per i contratti in essere.

Infine, l' agevolazione potrà essere riconosciuta a condizione che all' interno del Contratto Di Solidarietà si siano individuati "strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività di entità analoga allo sgravio contributivo spettante sulla base dell' accordo ovvero in un piano di investimenti finalizzato a superare le

inefficienze gestionali o del processo produttivo”.

GARANZIA GIOVANI

(Decreto 1079/2014 - Ministero del Lavoro, Circolare n. 22 del 24.09.2014 - INPS, Circolare n. 118 del 03.10.2014 – INPS, Messaggio n. 7598 del 09.10.2014)

Attraverso il “Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani” (in breve “Programma Garanzia Giovani”), lo Stato italiano ha definito e sviluppato una strategia a favore dell’occupazione giovanile articolata su un insieme di azioni.

Una di queste azioni è costituita dalla previsione, nel limite di risorse determinate, di un incentivo per le assunzioni di giovani con specifici requisiti.

In particolare:

- **Datori di lavoro interessati:** l’incentivo può essere riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori.

- **Lavoratori interessati:** l’incentivo spetta per l’assunzione di giovani che si registrano al Programma tramite iscrizione al portale Garanzia Giovani.

Possono registrarsi i giovani di età compresa tra i 15 e i 30 anni non compiuti cosiddetti **NEET** - *Not [engaged in] Education, Employment or Training*, cioè non inseriti in un percorso di studi, non occupati né inseriti in un percorso di formazione.

I minorenni possono registrarsi se hanno assolto al diritto dovere all’istruzione e formazione.

Dopo che la registrazione è stata effettuata, ai fini dell’applicazione dell’incentivo è necessario che il giovane conservi la sopraccitata condizione di NEET ed abbia compiuto almeno 16 anni al momento dell’assunzione.

L’incentivo spetta anche se, nel momento dell’assunzione, il lavoratore ha compiuto il trentesimo anno di età purchè abbia effettuato la registrazione precedentemente.

- **Rapporti incentivati:** l’incentivo spetta per le assunzioni (anche attraverso contratti di somministrazione) a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi e per le assunzioni a tempo indeterminato.

L'incentivo spetta anche in caso di rapporto a tempo parziale, purché sia concordato un orario di lavoro non inferiore al 60% dell'orario normale mentre non spetta per i rapporti di apprendistato, di lavoro domestico, intermittente, ripartito e accessorio.

- **Decorrenza:** l'incentivo spetta per le assunzioni effettuate nel periodo dal 3 ottobre 2014 al 30 giugno 2017.

- **Limiti:** salvo particolari eccezioni l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro con quel determinato lavoratore.

Pertanto, una volta concesso, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni né per proroghe dello stesso rapporto né per nuove assunzioni siano esse effettuate dallo stesso oppure da un altro datore di lavoro.

L'incentivo spetta, altresì, nei limiti delle risorse specificatamente stanziare per le regioni e la provincia autonoma di Trento ed è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

- **Misura dell'incentivo:** l'ammissibilità e l'importo dell'incentivo sono determinati dal contratto di lavoro concluso e dalla classe di profilazione attribuita al giovane in funzione della sua difficoltà di collocazione nel mercato di lavoro, e varia da un minimo di €. 1.500 ad un massimo di €. 6.000.

Nell'ipotesi in cui un datore di lavoro trasformi a tempo indeterminato un rapporto a tempo determinato, per il quale sia stato già autorizzato l'incentivo, spetterà al datore di lavoro un secondo incentivo, il cui importo è pari alla differenza tra la misura prevista per il rapporto a tempo indeterminato e l'importo già fruito per il tempo determinato.

- **Condizioni:** l'incentivo è subordinato:

- alla regolarità inerente: a)l'adempimento degli obblighi contributivi; b)l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; c)il rispetto degli accordi e contratti collettivi;
- all'applicazione dei principi secondo i quali gli incentivi non spettano se a)l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente; b)se l'assunzione viola il diritto di precedenza; c)se il datore di lavoro abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi

oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva); d) vengano assunti lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

- al rispetto del limite del "de minimis".

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interpello n. 23 e 25)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta ad interPELLI:

- Congedo per assistenza disabili in situazione di gravità: il genitore non convivente è legittimato ad usufruire del congedo anche laddove possa essere garantita idonea assistenza da parte di un convivente more uxorio, non essendo tale soggetto legittimato a fruire del diritto.

Quanto sopra, in considerazione del fatto che l'elenco dei soggetti beneficiari del congedo in esame è da intendersi tassativo e, pertanto, non soggetto ad interpretazione analogica.

- Lavoro minorile e certificato penale del casellario giudiziale: l'assunzione da parte di strutture alberghiere di lavoratori addetti all'attività di portineria, ricevimento, amministrazione, cucina, bar, sala e pulizia dei piani che possano implicare contatto con i minori non comporta l'onere di richiedere il certificato penale del casellario giudiziale in quanto trattasi non di attività che abbiano come destinatario diretto i minori oppure un contatto necessario ed esclusivo con una platea di minori ma attività rivolte a destinatari determinabili in modo preventivo in quanto rivolte ad un'utenza indeterminata tra cui anche, ma non solo, i minori.

Per le stesse ragioni:

- il certificato dovrà, invece, essere richiesto per quei lavoratori che nelle strutture alberghiere svolgano attività che comportino un contatto diretto esclusivamente ai minori come, ad esempio, gli addetti ai c.d. mini club o

al babysitting;

- la presenza di tirocinanti o minorenni in azienda non comporta l'assolvimento dell'obbligo in questione per il personale impiegato nella medesima unità produttiva (anche se addetta ad attività di tutoraggio nei loro confronti).

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 10662 del 15.05.2014, 11391 del 22.05.2014, 11395 del 22.05.2014, 11574 del 23.05.2014, 11723 del 26.05.2014 e 12887 del 09.06.2014)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- il giudice civile può utilizzare come fonte del proprio convincimento le prove raccolte in un giudizio penale già definito, ancorché con sentenza di non doversi procedere per intervenuta prescrizione, ponendo a base delle proprie conclusioni gli elementi di fatto già acquisiti con le garanzie di legge in quella sede e sottoponendoli al proprio vaglio critico, mediante il confronto con gli elementi probatori emersi nel giudizio civile.
- La irripetibilità della retribuzione perduta durante la sospensione cautelare si giustifica unicamente nell'ipotesi in cui il procedimento disciplinare si concluda col licenziamento del lavoratore.
- La disposizione dell'art. 2103 c.c. sulla disciplina delle mansioni e sul divieto di declassamento va interpretata alla stregua del bilanciamento del diritto del datore di lavoro a perseguire un'organizzazione aziendale produttiva ed efficiente e quello di lavoratore al mantenimento del posto, con la conseguenza che, nei casi di sopravvenute e legittime scelte imprenditoriali, comportanti, tra le altre, ristrutturazioni aziendali, l'adibizione del lavoratore a mansioni diverse,

ed anche inferiori, a quelle precedentemente svolte, restando immutato il livello retributivo, non si pone in contrasto con il dettato del Codice Civile.

- Il D.Lgs. 66/2003 ha dettato una disciplina vincolistica in tema di orario di lavoro a tutela del lavoratore, derogabile solo ad opera della contrattazione collettiva e nei limiti e con le modalità stabilite dalla legge, mentre il mancato esercizio della facoltà di deroga ad opera delle parti sociali comporta l'operatività diretta delle garanzie e dei limiti legali, con conseguente applicazione delle sanzioni stabilite in caso di violazione.

Tale potere è altresì riconosciuto alle OO.SS. non in quanto "rappresentanti privatistici dei lavoratori", ma perché il legislatore riconosce loro l'idoneità a tutelare e proteggere gli interessi e i diritti, mentre tale idoneità è esclusa rispetto al singolo lavoratore, in considerazione della posizione di debolezza contrattuale in cui è posto nei confronti del datore di lavoro, con la conseguenza che la disciplina legale dell'orario di lavoro non può essere validamente derogata per effetto della rinuncia ai relativi diritti da parte del lavoratore.

- Non è affetto da nullità l'atto stipulato dal lavoratore con la società datrice di lavoro nelle forme della conciliazione in sede sindacale (anche in assenza di una già prospettata vertenza tra le parti), con cui il medesimo, in relazione alla prevista e prossima cessione, da parte della società datrice di lavoro, della sua azienda ad una altra (specificata) società, rinunci al diritto, garantito dall' art. 2112 c.c., di passare alle dipendenze dell'impresa cessionaria, dato che il diritto oggetto della rinuncia in questione deve ritenersi determinato ed attuale.
- Perché si possa legittimamente sostenere l' esistenza di una "prassi aziendale", è necessaria una rigorosa dimostrazione della reiterazione costante e generalizzata di un comportamento datoriale, tale da assumere carattere di uso aziendale rientrante nel novero delle fonti sociali così da agire sul piano dei singoli rapporti individuali alla stesso modo e con la stessa efficacia di un contratto collettivo aziendale.

ASSUNZIONE DISABILI E SOSPENSIONE OBBLIGHI OCCUPAZIONALI

(Ministero del Lavoro, Circolare n. 22 del 24.09.2014)

Il Ministero del Lavoro ha esteso le ipotesi di sospensione degli obblighi occupazionali riferiti all'assunzione di lavoratori disabili ai sensi della L. 68/1999 (fino ad ora prevista solamente a seguito di Procedure di Mobilità, Casse Integrazioni Straordinarie, Contratti di Solidarietà, Casse Integrazioni in deroga ed interventi del Fondo di Solidarietà del settore credito e credito cooperativo) anche alle incentivazioni all'esodo per lavoratori prossimi alla pensione previste dalla L. 92/2012.

In estrema sintesi, tali incentivazioni permettono, attraverso la stipula di appositi accordi sindacali, di incentivare l'esodo dei lavoratori più anziani ed impegnano il datore a corrispondere ai lavoratori licenziati una prestazione di importo pari al trattamento di pensione che spetterebbe in base regole vigenti ed a corrispondere all'INPS la contribuzione fino al raggiungimento dei requisiti minimi al pensionamento.

RIVALUTAZIONE DI MINIMALI E MASSIMALI INAIL

(Ministero del Lavoro, Decreto 10.06.2014 - INAIL, Circolare nn. 37 del 01.09.2014 e 37 del 30.09.2014)

L'INAIL, facendo seguito alla precedente Circolare del primo di settembre, è nuovamente intervenuta aggiornando, con decorrenza dal primo luglio 2014, minimali e massimali di rendita portandoli rispettivamente ad **€. 16.163,70** ed **€. 30.018,30** annui e ad **€. 1.346,98** ed **€. 2.501,53** mensili.

Fino al 30 giugno 2014 i minimali e massimali di rendita applicabili rimangono pari ad **€. 15.983,10** ed **€. 29.682,90** annui e ad **€. 1.331,93** ed **€. 2.473,58** mensili.

Sempre a decorrere dal 1° luglio 2014, il premio annuale per alunni e studenti delle scuole o istituti di istruzione di ogni ordine e grado, non statali, addetti ad esperienze tecnico-scientifiche od esercitazioni pratiche o di lavoro aumenta da **€. 2,55** ad **€. 2,58**.

Conseguentemente, l'importo dovuto per la regolazione relativa all'anno scolastico 2012/2013 risulta uguale a **€. 2,56** (8/12 di **€. 2,55** sommati a 4/12 di **€. 2,58**).

Inoltre, per i **medici radiologi** colpiti dall'azione dei raggi X e delle sostanze radioattive opera la seguente la retribuzione convenzionale annua è pari ad **€. 59.943,38**.

Nei settori industriale e agricolo l'importo dell' **assegno una tantum per i superstiti** è fissato nella misura di euro **2.132,45**.

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Ministero del Lavoro, Decreti 10.06.2014 e 22.07.2014 - INPS, Circolare n. 95 del 31.07.2014 - INPS, Messaggi nn. 7113 del 19.09.2014, e 7119 del 19.09.2014 - Agenzia delle Entrate, Circolare 27 del 19.09.2014)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Il Ministero del Lavoro ha pubblicato i decreti contenente:
 - il nuovo elenco delle malattie professionali per le quali è obbligatoria la denuncia all' INAIL;
 - la normativa a tutela della sicurezza dei lavoratori addetti all' allestimento di eventi e fiere.
- l' INPS è intervenuta precisando:
 - il termine di decadenza dell' azione giudiziaria per le controversie in materia di trattamenti pensionistici e di adempimento delle prestazioni riconosciute solo in parte;
 - le modalità di cumulo delle pensioni di invalidità con i redditi da lavoro autonomo;
 - il nuovo calendario di spedizione delle note di rettifica e dei nuovi preavvisi di DURC interno negativo.
- l' Agenzia delle Entrate ha fornito i dovuti chiarimenti in merito alle nuove modalità di pagamento con Mod. F24 a decorrere dall' 01.10.2014.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.09.2014 al 14.10.2014. Il coefficiente è pari a 1,280112%.

LO STUDIO

Documento chiuso in redazione in data 14/10/2014

Il servizio circolari è prodotto da Zucchetti spa

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa attenzione, non può comportare specifiche responsabilità per eventuali involontari errori o inesattezze.

La riproduzione, in tutto o in parte, nonché ogni altra forma di diffusione della presente circolare, è consentita purché accompagnata dall'indicazione della società produttrice.