



in evidenza

“ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2015: LO SGRAVIO E' PER TUTTE LE AZIENDE”

“JOBS ACT: I PRIMI DECRETI ATTUATIVI IN DIRITTURA D'ARRIVO”

il Ministero risponde !

I dirigenti possono fruire dell'agevolazione contributiva applicabile alla retribuzione di produttività?

l'analisi

Collocamento Disabili: inviate le denunce in scadenza il 31 Gennaio 2015

dalla giurisprudenza

Assoluzione nel processo penale e licenziamento



Che mondo sarebbe senza leoni.



**Copia ad uno esclusivo di ANES e suoi associati.
Vietata la riproduzione e la distribuzione non autorizzata.**

in questo numero



In evidenza



Le istruzioni Inps sull'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015 Pag. 3

I primi decreti attuativi del Jobs Act Pag. 9

Il rinnovo del CCNL Dirigenti Industria Pag. 15

Il Ministero risponde



I dirigenti e loro datori di lavoro possono fruire delle agevolazioni contributive previste per le retribuzioni di produttività? Pag. 17

Dalla giurisprudenza



Assoluzione nel processo penale e licenziamento Pag. 19

L'analisi



Il collocamento dei disabili Pag. 21



Le istruzioni Inps sull'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato

L'Inps, attraverso la circolare n. 17 dello scorso 29 Gennaio, ha fornito i primi chiarimenti in merito all'applicazione dell'esonero contributivo introdotto dalla Legge di Stabilità 2015 (L. n. 190/2014). In primis l'Istituto scioglie ogni riserva con riguardo ai dubbi che alcuni addetti ai lavori avevano sollevato con riferimento alla possibilità che gli incentivi potessero essere contingentati e quindi erogati nei limiti di precisi stanziamenti (con la conseguenza che il beneficio non sarebbe stato quindi generalizzato ma limitato solo ad alcune aziende in base a stabiliti criteri di accesso). L'INPS, non prevedendo nessuna limitazione di accesso in funzione di precise risorse stanziate (se non con riferimento ai datori di lavoro agricoli, i quali non sono oggetto della presente trattazione e per i quali sono invece sì stati previsti specifici stanziamenti, oltre che regole differenti) apre il beneficio a tutti i datori di lavoro che assumono lavoratori a tempo

indeterminato, anche con qualifica dirigenziale, qualora siano ovviamente rispettati tutti i requisiti previsti).

L'incentivo, come detto, è stato introdotto dalla Legge di Stabilità 2015, la quale, si ricorda, ha introdotto a favore dei datori di lavoro che assumono nel corso dell'anno 2015 (dall'1/1 al 31/12) lavoratori a tempo indeterminato (o sempre nel 2015 stabilizzano contratti di lavoro a tempo determinato) una particolare forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali, che avrà luogo attraverso il noto strumento della compensazione con i debiti contributivi mensili (senza che ciò, si precisa, comporti riduzioni del trattamento pensionistico per i lavoratori interessati).

La misura dello sgravio, la cui durata è stabilita in un triennio decorrente dalla data di assunzione del lavoratore, è fissata nel limite massimo di € 8.060,00 annui (€ 671,66 mensili e € 24.180,00 complessivi nei tre anni) con riferimento alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro. Con riguardo ai rapporti di lavoro *part time* la misura deve essere riproporzionata, in diminuzione, sulla base



della durata dello specifico orario ridotto di lavoro).

I **beneficiari** del suddetto incentivo sono:

- I datori di lavoro imprenditori, ossia coloro che, così come stabilito dall'art. 2082 c.c., esercitano professionalmente un'attività economica organizzata al fine della produzione o dello scambio di beni e servizi;
- I datori di lavoro non imprenditori (professionisti ecc.)

I sopracitati destinatari hanno diritto all'anzidetto esonero contributivo solo qualora nel corso del 2015 assumano lavoratori di qualsiasi età con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (anche, si precisa, in regime di somministrazione a tempo indeterminato), ad eccezione del contratto di apprendistato e del lavoro domestico. Inoltre, in considerazione di quella che è la finalità della L. n. 190/2014, ossia incentivare l'adozione della tipologia contrattuale del contratto a tempo indeterminato nella sua forma più classica, è evidente ritenere che fra le tipologie di rapporti di lavoro incentivati non possa rientrare l'assunzione con

contratto di lavoro intermittente /a chiamata, che ha la caratteristica di far fronte ad attività lavorative aventi natura discontinua.

La fruizione dell'esonero contributivo è, però, subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle seguenti condizioni:

- Regolarità degli obblighi contributivi previdenziali, ed assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- Rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Invece, l'esonero **non spetta** nel caso in cui:

- L'assunzione violi il diritto di precedenza di riassumere, entro sei mesi dalla cessazione, un lavoratore licenziato nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (salvo sia stata offerta la riassunzione al lavoratore senza



esito positivo). Il beneficio, invece, spetterà, in caso di obbligo di assunzione di lavoratori che per effetto di assunzioni a tempo determinato abbiano maturato il diritto di precedenza in base alle previsioni del D.lgs 368/2001, ed abbiano quindi nei termini previsti espressamente manifestato al precedente datore di lavoro l'intenzione di avvalersi di tale diritto).

- Il datore di lavoro, o l'utilizzatore con contratto di somministrazione, sia interessato da sospensioni dal lavoro con interventi d'integrazione salariale straordinaria o in deroga (salvo si tratti di profili professionali diverso rispetto a quelli ricoperti dal personale interessato dai provvedimenti). Il rispetto della presente condizione riguarda le sole assunzioni presso l'unità produttiva interessata da detti interventi d'integrazione salariale;
- L'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento,

presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento;

- L'inoltro della comunicazione telematica obbligatoria inerente l'assunzione risulti effettuata una volta decorsi i termini di legge. In tal caso la perdita dell'esonero attiene al periodo compreso fra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e quella dell'inoltro tardivo della comunicazione obbligatoria.

Come detto, le risorse che finanziano la misura di cui si tratta sono preordinate a promuovere forme di occupazione stabile attraverso lo strumento delle nuove assunzioni a tempo indeterminato. La condizione soggettiva del lavoratore che integra il diritto alla fruizione dell'esonero contributivo viene individuata nell'assenza, nei sei mesi precedenti l'assunzione, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Inoltre, ai fini della sussistenza dell'esonero contributivo, la Legge di Stabilità 2015 ha



introdotto ulteriori vincoli che devono sussistere alla data di assunzione.

Si riassumono, quindi, qui di seguito, i limiti introdotti dalla norma:

- Il lavoratore, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non deve risultare occupato presso qualsiasi datore di lavoro, in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (a tal proposito è opportuno far cenno al contratto di apprendistato, che costituisce un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, e pertanto, qualora il lavoratore abbia avuto, nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, un rapporto di lavoro regolato sulla base del contratto di apprendistato, il datore di lavoro non può fruire per quel lavoratore del presente esonero contributivo triennale (ciò vale anche quindi in caso di conferma a tempo indeterminato del contratto di apprendistato)). Le medesime considerazioni valgono inoltre nel caso in cui il lavoratore assunto abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di

somministrazione, o di rapporto di lavoro domestico a tempo indeterminato).

- Il lavoratore, nel corso dei tre mesi antecedenti la data di entrata in vigore della Legge di Stabilità 2015 (quindi, dal 1° Ottobre al 31 Dicembre 2014), non deve essere stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo, o con società da questi controllate o a questi collegate.

Tale condizione è introdotta allo scopo di prevenire comportamenti elusivi della finalità della norma posti in essere al solo scopo di conseguire illegittime riduzioni del costo del lavoro.

- Il lavoratore non deve aver avuto un precedente rapporto di lavoro agevolato con lo stesso datore di lavoro che effettua l'assunzione (pare, ma necessiteranno conferme, che quindi un'azienda possa ugualmente accedere al beneficio in caso di assunzione di un lavoratore portatore nel 2015 del medesimo incentivo, ma a favore di



altre aziende (che hanno quindi in precedenza assunto tale lavoratore a tempo indeterminato godendo temporaneamente dell'incentivo, ma poi il rapporto è cessato). Andrà inoltre chiarito se anche in questo caso si dovranno far trascorrere “i sei mesi” prima di poter riassumere, e se il beneficio spetterà nella fattispecie per 36 mesi (o se andrà invece decurtato il periodo agevolato già goduto dal precedente datore di lavoro).

L'INPS chiarisce inoltre come l'esonero contributivo triennale introdotto dalla Legge di stabilità 2015 non sia cumulabile con altri esoneri, o riduzioni, delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Tale esonero, precisa sempre l'Istituto, risulta invece essere cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra cui:

- L'incentivo per le assunzioni dei lavoratori disabili;
- L'incentivo per le assunzioni di giovani genitori di cui al decreto del Ministero della gioventù, pari a € 5.000 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla

misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori;

- L'assunzione di lavoratori beneficiari dell'ASpl, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento;
- L'incentivo inerente il programma “Garanzia Giovani”.
- L'incentivo previsto dalle assunzioni di giovani dai 18 ai 29 anni in presenza di determinate condizioni (in questo caso i due incentivi sono cumulabili nel limite della complessiva contribuzione dovuta).

Con riferimento ai lavoratori assunti dalle liste di mobilità istituite ai sensi della L. 223/91, si precisa come il datore possa certamente optare per il più favorevole sgravio triennale introdotto dalla L. 190/2014, fermo restando che non potrà beneficiare del principale incentivo previsto dalla legge (pagamento della contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti). Si precisa invece come in questo caso non venga prevaricato al datore l'accesso all'ulteriore beneficio previsto dalla L. 223/91, ossia la possibilità



di richiedere all'INPS un contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità eventualmente non percepita dal lavoratore.

L'INPS, oltre a precisare che non potranno essere oggetto di compensazione né i contributi versati al fondo tesoreria del TFR né quelli versati all'Istituto per garantire il finanziamento dei Fondi di Solidarietà bilaterali di recente istituzione, chiarisce anche come lo sgravio debba essere considerato "mensile", e che quindi la quota massima compensabile ogni mese non potrà eccedere l'importo di € 671,66. Saranno invece previsti conguagli, nelle modalità tecniche che saranno in seguito fornite dall'istituto, nell'ipotesi di utilizzo solo parziale con riferimento ad alcuni mesi e presenza di contribuzione superiore alla quota massima compensabile in altri mesi dell'anno.

Profittiamo dell'occasione per ricordare che a decorrere dal 1° Gennaio 2015 è stata abrogata, dalla stessa Legge di Stabilità, la *storica* agevolazione contributiva prevista dalla L. 407/1190, che in caso di assunzione a tempo indeterminato di soggetti disoccupati (o cassintegrati) da almeno 24 mesi

permetteva alle aziende di beneficiare per un triennio di uno sgravio pari al 50% della contribuzione dovuta all'INPS.

Leoni & Partners resta in attesa di ricevere da parte dell'Istituto le istruzioni utili a rendere effettivo lo sgravio a favore delle Aziende Clienti che sono, o che saranno, titolari della nuova agevolazione contributiva, in modo tale da poter quindi procedere con il recupero mensile, anche retroattivo, dell'incentivo.

Leoni & Partners resta inoltre a disposizione delle Aziende Clienti per qualsivoglia ulteriore chiarimento si dovesse rendere necessario.



Jobs Act :
in dirittura d'arrivo i primi decreti
attuativi

Il Governo Renzi ha presentato alla fine dello scorso anno le bozze dei primi due decreti attuativi che daranno prima attuazione alle previsioni del *Jobs Act*. I primi interventi hanno riguarderanno il contratto di lavoro a tutele crescenti e la Nuova ASpl. Si fa presente che i due decreti sono ancora al vaglio delle commissioni parlamentari competenti, le quali dovranno rilasciare un parere, che sebbene non sarà vincolante per il Governo, potrebbe comportare più di una modifica ai testi inizialmente elaborati dal Governo. Da prime indiscrezioni, che hanno trovato eco anche attraverso gli organi di stampa, sono state, difatti, già numerose le proposte di modifica avanzate, ed alcune di esse ben potrebbero essere accolte. Non dovrebbe comunque mutare l'impianto originario della norma, con riferimento ad entrambe le bozze di decreti. Dovrebbe difatti trattarsi di piccole modifiche, che

sebbene potranno assumere per certi versi natura anche sostanziale, dovrebbero rappresentare unicamente accorgimenti e/o correzioni finalizzati al perfezionamento della disposizione. Non saranno quindi stravolte le *ratio* sulla quale si fondano i due provvedimenti.

Qui di seguito in sintesi si riassumono i contenuti delle due bozze di decreto, e delle novità quindi che si intendono introdurre nell'ambito delle due *materie*.

I testi definitivi sono attesi per la fine del mese di febbraio. Ciò assume fondamentale importanza soprattutto con riferimento al decreto che si occupa del contratto a tutele crescenti, in quanto tali norme saranno applicabili unicamente ai lavoratori (anche se l'azienda ha già più di 15 dipendenti rendendo applicabile attualmente la tutela reale prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che si ricorda quindi continuerà ad applicarsi ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto) che saranno assunti quando il decreto sarà in vigore, e saranno quindi *ufficiali* le nuove regole,



Il contratto di lavoro a tutele crescenti

La bozza del decreto intende introdurre, in primo luogo, con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato (operai, impiegati e quadri) a tempo indeterminato, importanti novità in tema di licenziamenti individuali e collettivi.

- Licenziamento discriminatorio e nullo

Resta invariato il reintegro quando il giudice dichiara nullo il licenziamento perché di natura discriminatoria (si intende discriminatorio il licenziamento intimato a causa: del credo politico o della fede religiosa; dell'appartenenza ad una razza e ad un sindacato; di un matrimonio; dello stato di gravidanza). A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro s'intende comunque risolto quando il lavoratore non abbia ripreso il lavoro entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro. È, altresì, prevista la condanna del datore di lavoro al risarcimento del danno, stabilendo a tal fine un'indennità globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva

reintegrazione, la misura del risarcimento non potrà, in ogni caso, essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto.

Facoltà del lavoratore è chiedere, in sostituzione della reintegrazione, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro.

- Licenziamento per giustificato motivo oggettivo e disciplinare

Nei casi in cui venga accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa, è esclusa la possibilità del reintegro del lavoratore, al quale, invece, verrà corrisposto un indennizzo economico crescente con l'anzianità di servizio, stabilito in due mensilità per ogni anno di servizio e comunque non inferiore a quattro (medesima sanzione è stata prevista con riferimento ai licenziamenti collettivi, in caso di vizi procedurali).

Esclusivamente nell'ipotesi di licenziamento disciplinare (per



giustificato motivo soggettivo o giusta causa) in cui sia in giudizio dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. In ogni caso, la misura dell'indennità risarcitoria relativa al periodo antecedente alla pronuncia di reintegrazione non può essere superiore a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

In caso di conciliazione extragiudiziale il lavoratore avrà diritto ad una mensilità per ogni anno di servizio, con un minimo di due, esente da tassazione.

Il diritto al reintegro per i licenziamenti discriminatori, nulli, ed intimati in forma orale rimane garantito, mentre con riguardo ai licenziamenti disciplinari ingiustificati verrà limitato come detto ai

solli casi in cui sia dimostrata l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore.

Il licenziamento potrà essere sempre revocato entro 15 giorni dalla sua comunicazione, ed impugnato dal lavoratore nel termine di 60 giorni.

La Nuova ASpl

Il secondo decreto attuativo elaborato dal Governo ha ad oggetto la nuova prestazione prevista per l'Assicurazione Sociale per l'Impiego, c.d. NASpl.

Viene difatti introdotta l'indennità di disoccupazione NASpl allo scopo di garantire maggiori tutele di sostegno al reddito per i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e sostituirà le prestazioni di ASpl e mini-ASpl in relazione agli eventi di disoccupazione verificatasi dal 1° maggio 2015. La durata massima è prevista in 24 mesi ed i requisiti di accesso sono stati agevolati.

Da suddetta data saranno inoltre introdotti, in via sperimentale:



1) l'assegno di disoccupazione (c.d. ASdl) che, si prevede, possa fornire una tutela di sostegno del reddito ai lavoratori che abbiano fruito per l'intera sua durata della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego senza trovare occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno;

2) l'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e a progetto (c.d Dis-Coll), iscritti esclusivamente alla gestione separata, non pensionati e privi di partita iva, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, la cui erogazione non potrà essere superiore a 6 mesi.

nuove disposizioni, diffondendone i contenuti definitivi.

Per la piena operatività di entrambi i decreti, si ribadisce, si dovrà comunque attendere la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Sarà cura di Leoni & Partners informare le Aziende Clienti dell'entrata in vigore delle



La cassa integrazione in deroga dopo le modifiche introdotte all'istituto

Dal 2015 cambiano nuovamente le regole per la gestione degli ammortizzatori sociali in deroga. Tali modifiche seguono quelle già entrate in vigore nell'anno 2014, molte delle quali furono però di natura transitoria al fine di creare una sorta di *cuscinetto* per gestire in modo più *leggero* il passaggio alle nuove e definitive misure più restrittive, in vigore appunto dal 2015.

Le modifiche, alcune delle quali come detto hanno già interessato l'anno 2014, riguardano in particolare i requisiti di accesso e di autorizzazione per l'accesso da parte dei datori di lavoro all'ammortizzatore sociale in deroga.

Si evidenziano qui di seguito le principali novità:

Concessione dell'istituto

La cassa integrazione in deroga ora può essere concessa (sospensione dei lavoratori dell'attività lavorativa a zero

ore prestazione degli stessi resa in modo ridotto) esclusivamente per:

- situazione aziendale temporanea e transitoria non imputabile all'imprenditore o ai lavoratori;
- crisi aziendali determinate da situazioni di difficoltà temporanee di mercato;
- crisi aziendali; ristrutturazione o riorganizzazione.

Requisiti lavoratori

Dal 2015 potrà essere concessa o prorogata ai soli lavoratori subordinati che abbiano raggiunto un'anzianità lavorativa di almeno dodici mesi alla data d'inizio del periodo d'intervento di cassa integrazione guadagni;

Durata

Dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015 la cassa integrazione in deroga può essere concessa per un periodo complessivo non superiore a cinque mesi. In tale calcolo rientrano anche tutti i periodi di fruizione d'integrazione salariale in deroga anche riferiti a diversi provvedimenti di concessione o proroga di ciascuna attività produttiva.



Procedura di richiesta

Sono state modificate anche le nuove regole che le aziende devono seguire per effettuare la domanda di concessione ed autorizzazione della cassa integrazione in deroga. La domanda deve essere inviata all'Inps e alla Regione esclusivamente per via telematica, allegando alla stessa l'accordo sottoscritto con le parti sociali entro venti giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione, o la riduzione, dell'orario dei lavoratori. Nel caso in cui la domanda dovesse essere inviata in ritardo, il trattamento di cassa in deroga partirà dall'inizio della settimana prima della data di presentazione della domanda.

Una volta presentata la domanda, le aziende interessate devono inviare un *report* mensile all'Inps, entro il 25° giorno del mese successivo a quello di fruizione della cassa integrazione in deroga, per ottenere l'erogazione del trattamento d'integrazione salariale.

Accordi quadro

Sono state, altresì, modificate le regole per gestire e pianificare gli accordi

quadro regionali, nel rispetto delle nuove disposizioni sopra descritte. Difatti, nel momento in cui l'azienda trasmette la domanda di autorizzazione all'Inps, gli accordi quadro dovranno essere allegati e, quindi, dovranno già essere stati stipulati.

Si ricorda come l'istituto della CIG in deroga sarà breve essere soppresso in vista della tanto attesa riforma degli ammortizzatori sociali, attesa da decenni ma ormai in dirittura d'arrivo, in quanto prevista dal Jobs- Act. Per conoscere nel dettaglio le nuove disposizioni in materia sarà comunque necessario attendere l'emanazione dei relativi decreti attuativi, i quali, a differenza del passato, dovrebbero stavolta significativamente ridisegnare gran parte delle regole che disciplinano attualmente le politiche di sostegno e di integrazione del reddito dei lavoratori.



Il rinnovo del CCNL Dirigenti Industria

In data 30 Dicembre 2014 è stato rinnovato il contratto collettivo dei dirigenti industria, il quale resterà in vigore fino al 31 Dicembre 2018.

Il nuovo contratto presenta importanti novità sia per quanto riguarda la disciplina del rapporto di lavoro, soprattutto per quanto concerne gli aspetti retributivi, che il sistema di *welfare* contrattuale.

In particolare, è stata innovata la disciplina economica, la quale ha previsto un solo livello retributivo di partenza per il Trattamento Minimo Complessivo di Garanzia (TMCG), agganciato però ad un particolare meccanismo di incremento correlato all'anzianità di servizio. Viene inoltre affidata al rapporto fra impresa e dirigente il compito di definire obbligatoriamente un sistema retributivo incentivante, collegato a specifici obiettivi aziendali.

Il livello di TMCG da assumere a riferimento a partire dall'anno 2015, per i dirigenti assunti o nominati dal 1° gennaio 2015, nonché per tutti quei dirigenti che abbiano maturato un'anzianità di servizio nella qualifica e nell'azienda inferiore a 12 mesi, è pari a € 66.000.

Per i dirigenti che, invece, al 1° gennaio 2015 abbiano maturato un'anzianità di qualifica e di servizio superiore all'anno, è stato deciso di riconoscere loro un livello di TMCG da determinarsi sulla base dei mesi di anzianità di servizio maturati al 31 Dicembre 2014¹. Tale meccanismo permetterà ai dirigenti in possesso di un'anzianità di servizio al 31 Dicembre 2014 pari o superiore a 6 anni di godere di un TMCG di € 80.000. I dirigenti che invece risulteranno essere titolari, sempre in tale data, di una anzianità di servizio superiore all'anno ma inferiore a sei anni, vedranno il loro TMCG determinato sommando al valore di partenza, stabilito nell'importo di € 63.000,00, tante quote, in relazione ai mesi di anzianità, pari a € 236,00 (dato dal

¹ Al dirigente con un'anzianità di servizio superiore all'anno viene riconosciuto, ai fini della determinazione del suo livello di TCMG, un settantaduesimo di 17.000 € per ciascun mese di anzianità maturata nella qualifica e nell'azienda, fino a raggiungere l'importo di € 80.000,00.



rapporto tra € 17.000 e il numero di mesi che compongono i 6 anni, ossia 72).

È stata, altresì, modificata la disciplina della risoluzione del rapporto di lavoro, portando, innanzitutto, a 67 anni, sia per gli uomini che per le donne, l'età dalla quale il dirigente non è più assistito dalle specifiche tutele contrattuali. Sono stati, inoltre, ridefiniti gli importi di natura omnicomprensiva, dovuti in caso di licenziamento ingiustificato, nel seguente modo:

- Fino a due anni di anzianità aziendale: due mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Da due a sei anni di anzianità: da quattro a otto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre ai sei e fino a dieci anni di anzianità: da otto a dodici mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Da dieci a quindici anni di anzianità: da dodici a diciotto mensilità pari al corrispettivo del preavviso;
- Oltre i quindici anni di anzianità: da diciotto a ventiquattro mensilità pari al corrispettivo del preavviso.

È stata, infine, segnalato che, a far data dal 1° Gennaio 2015, viene definitivamente meno la previgente disciplina del GSR/FASI per ciò che riguarda il sostegno del reddito dei dirigenti licenziati. Resta, invece, in essere il versamento, a carico delle aziende, di € 100 per ciascun dirigente in servizio, anche, e soprattutto, al fine di finanziare le prestazioni dovute ai dirigenti che, licenziati entro il 31 dicembre 2014, presenteranno la domanda di sostegno del reddito fino all'ultimo giorno del 2015. A partire dal 2016, tale contributo si innalzerà fino a € 200.

Per ciò che riguarda il Fasi, sono stabiliti, solo per l'anno 2015, dal contratto collettivo gli aumenti di quote contributi a far data dal 1° Gennaio 2015. È stato, inoltre, stabilito che, a partire da Gennaio 2015 il Fondo non rimborserà l'Iva sulle prestazioni sanitarie cui si applica.



Decontribuzione INPS sui premi: è anche a favore dei Dirigenti?

Domanda:

“ Qual è la disciplina dello sgravio applicabile alle retribuzioni di produttività di cui all'art. 2, D.M. 14 febbraio 2014, in particolare sulla possibilità che di tale agevolazione possano fruire anche i lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti?”

Risposta:

“In via preliminare, occorre muovere dall'analisi dell'art. 2 del citato Decreto ai sensi del quale, con riferimento alle somme corrisposte nell'anno 2013 sulla retribuzione imponibile è concesso ai datori di lavoro, con effetto dal 1° gennaio 2014, uno sgravio contributivo sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali, ovvero di secondo livello, nella misura del 2,25% della retribuzione contrattuale percepita e conformemente a quanto previsto dall'art. 1, comma 67 lett. b) e c), della L. n. 247/2007.

Nello specifico, lo sgravio in questione trova applicazione per “le erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili della impresa o a



ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale" (v. art. 2, comma 3 lett. b).

Va peraltro osservato che, ai fini dell'agevolazione contributiva, non esistono limitazioni di sorta circa l'entità del reddito del lavoratore che può rientrare nella misura incentivante (pur nei 2 limiti della percentuale del 2,25% del trattamento economico imponibile annuo del lavoratore interessato). Ciò premesso, in ordine alla questione circa l'applicabilità dello sgravio contributivo ai lavoratori rientranti nella "categoria dei dirigenti", si evidenzia che nella vigente normativa non sembrano riscontrarsi disposizioni che escludano tale categoria di prestatori dall'agevolazione; peraltro, anche dall'esame delle norme di cui al citato Decreto non si rinvengono disposizioni ostative ad un'interpretazione estensiva ai fini della concessione del beneficio ai suddetti lavoratori in quanto il reddito, come detto, non costituisce un limite per l'accesso all'agevolazione.

Sotto un profilo più generale, del resto, si può osservare che il dirigente ricopre un

ruolo strategico in funzione del miglioramento della produttività e di ogni altro fattore utile alla competitività dell'azienda e pertanto una parte della quota retributiva allo stesso spettante va ad incidere sui fattori summenzionati, ovvero sugli "incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa", utili per la fruizione del beneficio contributivo."

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Licenziabile il lavoratore sottoposto a processo penale ma poi assolto dal Giudice?

A cura dell'Avv. Lidia Levantino

Con sentenza n. 13 del 5 gennaio 2015 la Suprema Corte di Cassazione ha ribadito il consolidato orientamento giurisprudenziale per cui l'avvenuta assoluzione di un lavoratore in un procedimento penale non esclude la liceità del licenziamento per giusta causa intimato al lavoratore sulla base dei medesimi fatti.

Tale affermazione di principio trae origine dal caso di *un* dipendente di un'azienda di prodotti elettronici licenziato per giusta causa perché accusato di essersi indebitamente appropriato di beni di proprietà aziendale e contestualmente rinviato a processo in sede penale per rispondere del reato di cui all'art. 624 c.p. (furto).

Sulla base dell'assoluzione nel procedimento penale, la Corte d'appello riformava la sentenza di primo grado dichiarando l'illegittimità del licenziamento e condannando la datrice di lavoro a reintegrare il dipendente con corresponsione dell'importo delle retribuzioni globali di fatto dalla data del licenziamento a quella dell'effettiva reintegra.

La Suprema Corte, in riforma della decisione del giudice di secondo grado, dichiarava che *“non è sempre possibile trarre da un giudicato di assoluzione dalla responsabilità penale la conseguenza automatica – vincolante per il giudizio civile – dell'insussistenza di tutti i fatti posti a fondamento dell'imputazione, potendo verificarsi che alcuni di tali fatti pur essendosi rivelati, nella loro indiscussa materialità, non decisivi per la configurazione del reato contestato possano conservare una loro rilevanza ai fini civilistici”* (Cass. 18 ottobre 2000, n. 13818).



In applicazione del principio sopra esposto, la Cassazione affermava che *“la Corte d’appello non attribuiva alcun rilievo – al fine di ritenere sussistente quantomeno il giustificato motivo soggettivo di licenziamento, anche nell’ipotesi di eventuale esclusione della giusta causa – alla posizione ricoperta dal lavoratore in ambito aziendale e, quindi, non ha valutato né l’aspetto sintomatico della condotta posta in essere che, anche se non qualificabile come impossessamento di beni aziendali ai fini penalistici, ha sicuramente rivelato uno svolgimento quanto meno inefficiente della mansione di supervisione”*, cassando la sentenza con rinvio al giudice d’appello per una nuova decisione sulla legittimità del licenziamento (per approfondimenti, Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sentenza n. 13 del 5 gennaio 2015).



Il collocamento dei lavoratori disabili: inviate le denunce in scadenza al 31 Gennaio (per le aziende soggette all'obbligo)

Il 31 gennaio 2015 era l'ultimo giorno utile per l'invio agli enti competenti della denuncia annuale dei lavoratori disabili, adempimento di cui si è occupato, con riferimento alle Aziende Clienti soggette a tale obbligo di legge per via del requisito dimensionale, Leoni & Partners.

Profittiamo dell'occasione per fare breve un riepilogo della disciplina di questa materia, destinato principalmente a quelle aziende che attualmente sono escluse dall'obbligo, ma che potrebbero in futuro, assumendo nuovo personale, essere tenute ad attivarsi per inserire in azienda lavoratori disabili.

Al fine di favorire l'inserimento lavorativo di soggetti che, a causa delle loro condizioni psico-fisiche, si trovano in una posizione svantaggiata rispetto agli altri lavoratori, il legislatore ha ritenuto opportuno emanare una normativa che

facilitasse il loro l'ingresso nel mercato del lavoro. In particolare, la l. 68/1999 ha disciplinato il diritto al lavoro dei disabili, individuati nelle seguenti categorie:

- gli invalidi civili, vale a dire i soggetti in età lavorativa affetti da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- gli invalidi del lavoro, cioè le persone con un grado di validità derivante dall'attività lavorativa superiore al 33%, accertata dall'Inail;
- i soggetti non vedenti (intendendo per tali coloro che sono colpiti da cecità assoluta o hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi, con eventuale correzione) e i sordomuti (intendendosi per tali coloro che sono colpiti da sordità dalla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata);
- gli invalidi di guerra, gli invalidi civili di guerra e invalidi per servizio, cioè soggetti con minorazioni ascritte



dalla prima all'ottava categoria di cui alle *tabelle annesse* al T.U. delle norme in materia di pensioni di guerra approvato con DPR n. 915 del 23.12.1978;

- i soggetti divenuti invalidi in costanza di rapporto (nel settore privato) a causa di infortunio sul lavoro o malattia. A tal proposito, il Ministero del Lavoro ha specificato, tramite interpello n. 17 del 24 maggio 2010 e la circolare n. 2/2010, che i presupposti alla base di tale ipotesi sono che il soggetto sia stato dichiarato inabile a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto, che tale inabilità non deve essere stata causata da inadempimento imputabile al datore di lavoro in materia di sicurezza ed igiene sul luogo di lavoro accertato in sede giurisdizionale, e che la riduzione della capacità lavorativa sia almeno pari al 60%.

La legge n. 68/1999 stabilisce che le aziende con un numero di dipendenti pari almeno a 15 abbiano l'obbligo di

assumere una quota di lavoratori disabili (c.d. collocamento obbligatorio). Per le aziende che hanno alle proprie dipendenze da 15 a 35 lavoratori, la quota d'obbligo è pari a un lavoratore disabile (l'obbligo in questo caso scatta solo in caso nuova assunzione di lavoratore computabile); da 36 a 50 lavoratori la quota è pari a due lavoratori disabili; oltre i 50 dipendenti l'azienda ha l'obbligo di assumere soggetti disabili nella misura del 7% dell'organico presente.

I datori di lavoro soggetti al collocamento obbligatorio devono inviare un prospetto informativo agli uffici competenti entro il 31 gennaio di ogni anno un prospetto informativo relativo alla situazione occupazionale. In particolare, sono obbligati all'invio del prospetto tutti quei datori di lavoro che rispetto all'ultimo prospetto telematico inviato hanno subito cambiamenti nella situazione occupazionale tali da incidere sulla quota di riserva. Nel prospetto dovranno essere indicate le seguenti informazioni:

l'analisi



- il numero complessivo dei lavoratori dipendenti e il numero su cui si calcola la quota di riserva;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva;
- il numero e i nominativi dei lavoratori computabili nella quota di riserva assunti con contratti flessibili (a termine, apprendistato, somministrazione, telelavoro e lavoro a domicilio);
- il numero complessivo dei lavoratori orfani e superstiti;
- i posti di lavoro e le mansioni disponibili per i lavoratori disabili;
- l'eventuale presenza di convenzioni in corso o di autorizzazioni all'esonero o alle compensazioni territoriali.

Per effettuare il computo dei dipendenti che rilevano ai fini della definizione della quota d'obbligo, è bene ricordare alcuni elementi. Innanzitutto, è importante precisare che ai fini del computo ha rilevanza la consistenza dell'organico con riferimento all'intero territorio nazionale. Risultano invece esclusi dal computo dell'organico i lavoratori occupati

obbligatoriamente, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i lavoratori con la qualifica di dirigenti, coloro che sono assunti con contratto di inserimento, di apprendistato o di reinserimento, i lavoratori assunti con contratto di lavoro a domicilio, i lavoratori assunti per attività lavorativa da svolgersi esclusivamente all'estero e, infine, i soggetti appartenenti alle categorie protette. Per quanto riguarda i lavoratori part-time, essi vengono computati in proporzione all'orario di lavoro svolto.

I soggetti disabili che risultano disoccupati ed aspirano ad un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, sono tenuti all'iscrizione nell'apposito elenco tenuto dagli uffici competenti del collocamento obbligatorio, che provvede a stilare una graduatoria.

L'assunzione di un soggetto disabile può avvenire tramite due canali: l'azienda può presentare la richiesta di avviamento agli uffici competenti entro 60 giorni dal momento dell'insorgenza dell'obbligo ovvero può procedere tramite la stipula di apposite convenzioni. In particolare, l'art. 11 della legge citata stabilisce che, al fine

l'analisi



di favorire l'incontro tra le esigenze aziendali e quelle del lavoratore disabile, l'azienda può sottoscrivere apposite convenzioni tra lavoratori, datori di lavoro, uffici per l'inserimento lavorativo dei lavoratori disabili ed enti interessati. La legge prevede differenti tipi di convenzioni:

- Ordinarie

Prevedono la determinazione di un programma per favorire un efficace inserimento lavorativo;

- Di integrazione lavorativa

Si rivolgono ai soggetti che presentino particolari caratteristiche o difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario;

- Con cooperative sociali o liberi professionisti disabili

Hanno come obiettivo l'individuazione di un percorso formativo personalizzato per lavoratori non in grado di accedere al mercato del lavoro;

Un particolare regime di favore, come prima anticipato, è previsto per le aziende che occupano da 15 a 35 dipendenti, per

le quali l'obbligo di avere alle proprie dipendenze personale con disabilità sorge solo in caso di nuove assunzioni. Tali aziende, pertanto, devono assumere un lavoratore disabile entro i 12 mesi successivi a partire dalla data in cui si effettua una nuova assunzione aggiuntiva rispetto al numero di dipendenti in servizio. Inoltre, l'obbligo di assunzione del disabile viene meno quando, dopo una nuova assunzione cui seguono repentinamente le dimissioni del nuovo assunto, o la cessazione di altro dipendente, viene ripristinato il precedente organico e non si provvede a sostituzione entro 60 giorni dalle predette cessazioni.

Si segnala, infine, che sono esenti dall'obbligo di assumere lavoratori disabili i datori di lavoro:

- che operano nei trasporti aerei, marittimi e terrestri, in relazione al personale viaggiante e navigante;
- del solo settore degli impianti a fune, relativamente al personale direttamente adibito alle aree operative di esercizio e regolarità dell'attività di trasporto;

l'analisi



- i partiti politici, le organizzazioni sindacali e le organizzazioni senza scopo di lucro che operano nel campo della solidarietà sociale, dell'assistenza e della riabilitazione (in questo caso, la quota di riserva si computa esclusivamente con riferimento al personale tecnico-amministrativo);
- i servizi di polizia, della protezione civile e della difesa nazionale (in questo caso il collocamento dei disabili è previsto nei soli servizi amministrativi);
- del settore edile, per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore.

Si ricorda che, a fronte dell'assunzione di lavoratori disabili, è concessa l'esenzione totale ovvero parziale del premio legato al lavoratore stesso con particolari livelli di inabilità; la concessione del beneficio è stabilita a livello territoriale ed è subordinata alle risorse disponibili (art. 13 L. 68/1999).

Si precisa anche che esiste la possibilità, per le aziende che svolgono attività che

prevedono mansioni poco compatibili con le residue capacità lavorative del disabile (attività faticose, pericolose ecc..), di poter chiedere l'esonero parziale dall'assunzione di disabili. Ciò comporta l'invio da parte dell'azienda all'organo competente di una specifica domanda motivata di esonero, che non potrà comunque corrispondere al 100% del totale dei lavoratori disabili che l'azienda è tenuta ad assumere. L'esonero comporta il pagamento di un contributo giornaliero con riferimento a tutte le giornate in cui è concesso l'esonero.

In ultimo, si fa presente come vi sia, per le aziende con più sedi produttive, la possibilità di richiedere compensazioni territoriali, e come sia prevista, con riferimento alle aziende presso le quali sono in atto procedure dovute a stati di crisi (cassa integrazione, mobilità ecc.), la possibilità di richiedere la sospensione dell'obbligo.

Leoni & Partners resta a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.



Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Febbraio 2015

Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di Febbraio 2015, che qui di seguito si elencano.

| | |
|--|----------------------------------|
| VETRO | MINIMI RETRIBUTIVI |
| LATERIZI (INDUSTRIA) | MINIMI RETRIBUTIVI |
| TRASPORTO E SPEDIZIONI MERCI (CONFETRA, FAI) | PERMESSI |
| GOMMA, PLASTICA (INDUSTRIA) | UNA TANTUM |
| TRASPORTO E SPEDIZIONI MERCI (ARTIGIANATO) | PERMESSI |
| PELLI E CUOIO (INDUSTRIA) | ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA |
| GRAFICI, EDITORIALI (ARTIGIANATO) | MINIMI RETRIBUTIVI |
| CEMENTO CALCE (PICCOLA INDUSTRIA) – CONFAPI | MINIMI RETRIBUTIVI |
| TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA) - CONFARTIGIANATO | MINIMI RETRIBUTIVI |
| POMPE FUNEBRI | UNA TANTUM |

Aggiornamenti CCNL



VIGILANZA PRIVATA

MINIMI RETRIBUTIVI