



in evidenza

**“DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT :
APPROVATI IN VIA DEFINITIVA I DECRETI IN MATERIA DI
LICENZIAMENTI E DISOCCUPAZIONE”**

**“ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL 2015:
L’INPS DETTA LE REGOLE PER FRUIRE DELL’ESONERO
CONTRIBUTIVO TRIENNALE (8.060,00 EURO ANNUI)”**

il Ministero risponde !

È possibile richiedere il rimborso delle quote di Tfr maturate durante il periodo di CIG Straordinaria per le società sottoposte alle procedure concorsuali?

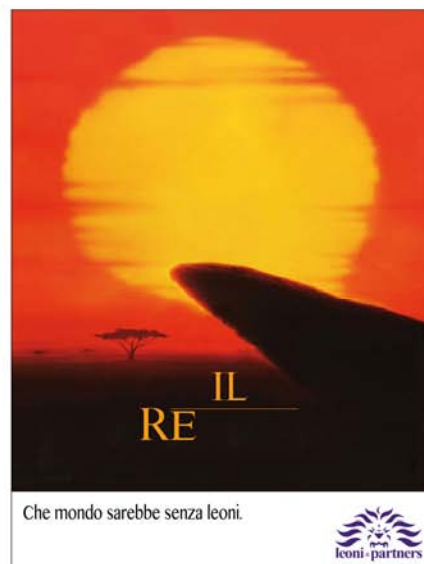
l'analisi

Trattamento di fine rapporto: TFR in busta paga già da Marzo 2015?

dalla giurisprudenza

Patto di prova e categorie protette

ANES



Che mondo sarebbe senza leoni.

leoni-partners



In evidenza



Decreti attuativi del Jobs Act: due sono definitivi, altri due attendono "i pareri" Pag. 3

I chiarimenti dell'AE sulla Certificazione Unica Pag. 7

Le istruzioni Inps per la fruizione dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015 Pag. 8

Il Ministero risponde



È possibile richiedere il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo di Cassa Integrazione Straordinaria per le società sottoposte alle procedure concorsuali? Pag. 11

Dalla giurisprudenza



Patto di prova e categorie protette Pag. 15

L'analisi



Trattamento di fine rapporto e pagamento mensile in busta paga Pag. 16



I primi decreti attuativi del Jobs Act in materia di licenziamenti e disoccupazione : ora si attende a breve l'entrata in vigore

Lo scorso 20 Febbraio il Consiglio dei Ministri ha approvato in via definitiva i primi due decreti attuativi del Jobs Act. Tali decreti, che entreranno in vigore il giorno successivo alla loro pubblicazione in Gazzetta Ufficiale (e che quindi ad oggi non sono ancora produttivi di effetti), ridisegnano strutturalmente sia la normativa in materia di licenziamenti che quella in materia di trattamenti di disoccupazione.

Il Governo, inoltre, in medesima data, ha approvato altri due decreti attuativi della legge delega: quello tanto atteso sul riordino e la semplificazione delle tipologie contrattuali e quello in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Mentre i primi due provvedimenti sono definitivi ed attendono come detto solo di essere pubblicati in GU, questi ultimi due dovranno ancora seguire l'iter previsto per la loro approvazione definitiva, ossia essere

messi al vaglio delle Commissioni Parlamentari, le quali, dovranno esprimere un loro parere, che si precisa, non sarà però vincolante per il Governo. Per la loro entrata in vigore, e per conoscere i testi nella loro versione definitiva (in quanto potrebbero essere soggetti a modifiche soprattutto in relazione al giudizio che esprimeranno le Commissioni), bisognerà quindi attendere che si esaurisca la menzionata procedura.

Qui di seguito in estrema sintesi il contenuto dei quattro provvedimenti (solo alcuni cenni sui due ancora in via di approvazione), soprattutto alla luce delle modifiche apportate al testo iniziale dei primi due decreti. Si ricorda alle Aziende Clienti come il testo dei primi due provvedimenti, ora definitivi, sia stato già oggetto di analisi in Lavoro & Notizie n. 19 del 23 dicembre 2014, al quale quindi si rimanda per un ulteriore approfondimento.



**Decreto legislativo contenente
disposizione in materia di licenziamenti in
previsione del contratto di lavoro a tempo
indeterminato a tutele crescenti**

Contratto a tutele crescenti

Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti è previsto dalla legge delega n. 183/2014, e prevede, appunto, tutele crescenti (in relazione all'ipotesi di licenziamento) per il lavoratore in funzione della sua anzianità di servizio nell'azienda. Mentre viene confermato che le nuove tutele sono applicabili unicamente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dopo l'entrata in vigore del decreto, viene ora previsto che le nuove regole del contratto di lavoro a tutele crescenti si applicano anche ai lavoratori trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato in vigenza del provvedimento. In caso di licenziamenti discriminatori, e nulli, intimati in forma orale è stata confermata la reintegrazione nel posto di lavoro.

Con riferimento ai licenziamenti disciplinari la reintegrazione invece resta solo nell'ipotesi in cui sia stata accertata l'insussistenza del fatto materiale

contestato. Negli altri casi, in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa, o giustificato motivo, viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio.

La regola applicabile ai nuovi licenziamenti è quella del risarcimento crescente in relazione all'anzianità di servizio.

Licenziamenti collettivi

Per i licenziamenti collettivi il decreto conferma che anche in caso di violazione delle procedure o dei criteri di scelta si applica il regime dell'indennizzo monetario (quindi il medesimo applicato ai licenziamenti individuali).

**Decreto legislativo contenente
disposizioni per il riordino della normativa
degli ammortizzatori sociali**

Naspi

Il decreto introduce la Naspi, ossia la nuova assicurazione sociale per l'impiego che avrà efficacia per gli interventi di disoccupazione che si verificheranno dal 1° maggio 2015. Il trattamento spetterà a



tutti i lavoratori dipendenti che abbiano perso l'impiego cumulando, però, almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni, ed almeno 18 giornate di effettivo lavoro negli ultimi 12 mesi. La durata della prestazione viene fissata in un numero di settimane pari alla metà delle settimane contributive degli ultimi quattro anni di lavoro. L'ammontare dell'indennità è commisurato alla retribuzione e non può, comunque, eccedere il massimale previsto. Dopo i primi quattro mesi di pagamento, la Naspi subisce specifiche riduzioni, e la durata prevista è di un numero di settimane pari alla metà di quelle accreditate negli ultimi quattro anni di lavoro.

Asdi

L'assegno di disoccupazione è stato introdotto sperimentalmente per il 2015 e sarà riconosciuto a chi, scaduta la Naspi, non avrà ancora trovato lavoro e si trovi in condizioni di particolare necessità. La durata dell'Asdi è prevista in sei mesi e l'importo sarà pari al 75% della Naspi.

Dis-Col

Introdotta l'indennità di disoccupazione anche per i co.co.co. iscritti alla Gestione separata Inps, presupposto del trattamento sono tre mesi di contribuzione nel periodo compreso dal 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di disoccupazione alla data del predetto evento. Il suo importo è rapportato al reddito e diminuisce del 3% a partire dal quarto mese di erogazione. La norma ha efficacia retroattiva, e spetterà ai collaboratori titolari dei requisiti per gli eventi verificatisi dal 1° gennaio 2015.

Decreto legislativo contenente il riordino delle tipologie contrattuali

Per ciò che riguarda i contratti di collaborazione a progetto, è stato previsto che non potranno più essere posti in essere a partire dall'entrata in vigore di tale decreto, mentre sopravvivono quelli in essere fino alla loro naturale scadenza. A partire dal 1° Gennaio 2016 tutte le collaborazioni coordinate e continuative che saranno caratterizzate dall'esercizio di attività con contenuto ripetitivo ed etero-



organizzati dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato. Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi (esempio call-center), stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

Per ciò che riguarda, invece, il lavoro accessorio sarà elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000,00 €. Vengono superati i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro ed il *job sharing*. Novità sono previste anche in materia di tempo determinato, lavoro part-time ed il lavoro in somministrazione.

Decreto legislativo contenente disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il decreto interviene principalmente in materia di congedo obbligatorio di maternità con lo scopo di rendere più flessibile la possibilità di fruirla in casi particolari quali il parto prematuro o il ricovero del neonato. Nel primo caso, i giorni di congedo non goduti prima del parto sono aggiunti al periodo successivo,

anche quando la somma dei due periodi superi il limite complessivo dei cinque mesi. Nel secondo caso, si prevede la possibilità di usufruire di una sospensione del congedo di maternità. È stato, altresì, esteso l'arco temporale di fruibilità massima del congedo parentale dagli attuali otto anni di vita del bambino ai 12. La fruibilità del congedo retribuito al 30% è portata dai tre anni di età del bambino ai sei anni. Mentre quello non retribuito dagli attuali sei anni del bambino ai dodici anni. I congedi di paternità, cioè la possibilità di usufruire del congedo da parte del padre nel caso in cui la madre sia impossibilitata a fruirla, sono stati estesi a tutte le categorie di lavoratori (attualmente il congedo riguarda i soli lavoratori dipendenti)

Leoni & Partners non mancherà di aggiornare Le Aziende Clienti in merito all'entrata in vigore dei primi due decreti per i quali si attende la pubblicazione in GU, nonché sull'iter di approvazione definitiva degli ulteriori due provvedimenti.



I chiarimenti dell'Agenzia delle Entrate sulla Certificazione Unica 2015

di partita iva), potranno essere inviate anche dopo la perentoria scadenza, senza l'applicazione di alcuna sanzione (l'Agenzia delle Entrate non ha fornito un termine preciso).

L'Agenzia delle Entrate, attraverso un comunicato stampa del 12 Febbraio, ha fornito dei chiarimenti in merito alla Certificazione Unica 2015.

In tale comunicato l'Agenzia ha, infatti, reso noto che per quest'anno, al fine di semplificare la prima applicazione dell'invio delle certificazioni, gli operatori incaricati potranno scegliere se compilare la sezione dedicata ai dati assicurativi Inail, e se inviare, o meno, le certificazioni contenenti esclusivamente redditi esenti.

Inoltre, sempre al fine di agevolare questa fase sperimentale, è stato previsto (fermo restando che tutte le certificazioni che contengono dati utili all'elaborazione da parte dell'Agenzia delle Entrate della dichiarazione precompilata devono essere inviate entro il **9 Marzo 2015**) che le certificazioni contenenti solo redditi non dichiarabili attraverso il modello 730/4 (come ad esempio i redditi di natura professionale percepiti da soggetti titolari



Le istruzioni Inps per la fruizione dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015

L'Inps, attraverso il messaggio n. 1144 dello scorso 13 Febbraio, ha fornito alle aziende le necessarie istruzioni per l'effettiva fruizione dell'esonero contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2015.

I datori di lavoro che hanno assunto, o assumeranno fino al 31 Dicembre 2015, lavoratori con contratto a tempo indeterminato, e che hanno quindi titolo, in presenza dei requisiti di legge, all'esonero contributivo, dovranno inoltrare all'Inps una specifica istanza per ottenere le necessarie autorizzazioni per beneficiare dello sgravio già dal mese di Febbraio 2015 (sarà l'istituto ad effettuare in seguito le dovute verifiche sulla legittimità del beneficio).

L'Istituto chiarisce che qualora dovesse verificarsi l'ipotesi in cui, in un determinato mese, un datore di lavoro dovesse avere diritto ad un beneficio, in termini contributivi, superiore alla soglia massima mensile pari a € 671,66, l'eccedenza potrà essere recuperata nei mesi successivi,

fermo restando il rispetto della soglia massima di esonero contributivo prevista.

Diversamente, i datori di lavoro agricoli dovranno inoltrare telematicamente all'Inps apposita istanza accedendo al cassetto previdenziale aziende agricole, attraverso il modello di comunicazione "Assunzione Oti 2015". Una volta inviato il modulo, e ricevuta la comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro agricolo dovrà, entro 14 giorni lavorativi, comunicare all'Inps l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato.



Modifiche al programma Garanzia Giovani

Il Ministero del Lavoro, attraverso il decreto direttoriale n. 11/2015, ha apportato alcune modifiche rispetto a quanto inizialmente stabilito in relazione al *bonus* occupazionale previsto nell'ambito del programma Garanzia Giovani.

Le principali modifiche riguardano:

Il contratto di apprendistato

Nel primo decreto direttoriale n. 1709/2014 era stato previsto che l'incentivo non potesse essere richiesto per le assunzioni con contratto di apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, di alta formazione e di ricerca. Invece, a seguito della modifica introdotta dal decreto direttoriale n. 11/2015, anche i datori di lavoro che assumono giovani fino ai 29 anni con queste particolari tipologie contrattuali potranno invece accedere all'incentivo.

Il contratto a tempo determinato

Diversamente da quanto inizialmente stabilito, è stato previsto che il *bonus* possa essere concesso anche qualora il rapporto di lavoro a termine raggiunga la durata minima prevista in di sei mesi attraverso proroghe del contratto iniziale.

Cumulabilità del *bonus*

Viene ulteriormente stabilito come il *bonus* occupazionale possa essere cumulato con altri incentivi all'assunzione di natura economica, o contributiva.



Vietate le informazioni sulle diagnosi contenute nelle certificazioni ospedaliere per le assenze dal lavoro

erogato la prestazione, il timbro con la specializzazione del sanitario, o, comunque, informazioni che possano far risalire allo stato di salute o ad eventuali patologie.

Il Garante per la protezione dei dati personali è intervenuto in materia di trattamento dei dati personali in ambito sanitario.

Infatti, a seguito della segnalazione di un paziente che lamentava una violazione della *privacy* a causa della presenza su una certificazione ospedaliera di informazioni da cui si poteva evincere la patologia di cui soffriva, il Garante ha aperto un'istruttoria a seguito della quale ha dettato alcuni principi da seguire per il trattamento dei dati personali in ambito sanitario.

In particolare, il Garante per la *privacy* ha precisato che le certificazioni rilasciate ai pazienti, o ai loro accompagnatori, per attestare la presenza in ospedale e giustificare, quindi, ad esempio, l'assenza dal lavoro, devono essere generiche. Per generiche s'intende che non debbono indicare la struttura, o il reparto che ha



CIG Straordinaria: rimborso delle quote di TFR anche se l'azienda è sottoposta a procedura concorsuale?

Domanda:

“È possibile richiedere il rimborso delle quote di trattamento di fine rapporto maturate durante il periodo di Cassa Integrazione Straordinaria per le società sottoposte alle procedure concorsuali?”

Risposta:

“Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale degli Ammortizzatori Sociali, dell'INPS e il nulla osta dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue. Ai fini della soluzione dei quesiti sollevati, appare opportuno muovere dalla lettura dell'art. 2120 c.c. secondo il quale:

- in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato i prestatori hanno diritto al trattamento di fine rapporto, ossia a quella quota di retribuzione differita che matura progressivamente nel corso dello svolgimento del rapporto stesso (comma 1);
- in caso di sospensione della prestazione di lavoro per infortunio, malattia, gravidanza, puerperio, nonché in caso di sospensione totale o parziale per integrazione salariale, deve essere computato ai fini del TFR l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale



svolgimento del rapporto di lavoro (comma 3). Dalle disposizioni in argomento si evince che, in caso di Cassa Integrazione sia ordinaria che straordinaria, le quote del trattamento di fine rapporto maturano in proporzione alla retribuzione calcolata secondo il normale orario di lavoro, comprensiva dunque anche di eventuali compensi o indennità corrisposte in via ordinaria. In proposito l'art. 2, comma 2, L. n. 464/1972 stabilisce che "per i lavoratori licenziati al termine del periodo di integrazione salariale, le aziende possono richiedere il rimborso alla cassa integrazione guadagni dell'indennità di anzianità, corrisposta agli interessati, limitatamente alla quota maturata durante il periodo predetto".

Conseguentemente, in caso di cessazione del rapporto al termine del periodo di integrazione salariale, il datore di lavoro può richiedere all'INPS il rimborso delle quote di TFR che riguardano il periodo di CIGS precedente alla cessazione stessa (cfr. INPS mess. n. 23953/2009). Successive note interpretative dell'Istituto hanno chiarito che la possibilità di rimborso delle quote di TFR è invece preclusa qualora sia intervenuto un evento che interrompe la

continuità cronologica della sospensione dal lavoro quale, ad esempio, la rioccupazione presso la medesima azienda (fatta eccezione per l'astensione obbligatoria per maternità, le festività del 25 aprile, 1° maggio e 2 giugno) e che le quote rimborsabili sono soltanto quelle dei periodi integrati immediatamente precedenti il licenziamento (INPS mess. n. 14963/2010). Si fa presente, inoltre, che ai sensi dell'art. 5, comma 6, della L. n. 223/1991, il datore di lavoro decade dal diritto al rimborso delle suddette quote nell'ipotesi in cui ponga il lavoratore in mobilità nel periodo compreso tra la fine del 12° mese successivo a quello di emanazione del decreto di concessione della CIGS, ex art. 2, comma 1 della medesima Legge e la fine del 12° mese successivo a quello del completamento del programma di risanamento dell'unità produttiva interessata ex art. 1, comma 2, della L. n. 223. Ciò premesso, in risposta alla primo quesito sollevato, si richiama quanto chiarito dall'INPS con circ. n. 141/1992 secondo la quale, per i periodi di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale nei confronti di aziende sottoposte a procedure



concorsuali, ex art. 3 della L. n. 223/1991, il diritto al rimborso delle quote di TFR matura ai sensi dell'art. 2, comma 2, della citata L. n. 464, in considerazione del fatto che la concessione stessa presuppone la continuità dei rapporti di lavoro. Qualora le imprese di cui sopra collochino in mobilità i propri dipendenti fuori dai limiti temporali indicati all'art. 5, comma 6, resta comunque fermo il diritto al rimborso delle quote di TFR maturate durante il periodo di concessione ex art. 3 della medesima Legge, tenuto conto che gli effetti della decadenza sopra citati non possono estendersi oltre le ipotesi espressamente previste, ovvero quelle di cui agli artt. 1 e 2, della L. n. 223/1991 (INPS circ. n. 103/1995). La disposizione di cui all'art. 5 citato riveste, infatti, natura "sanzionatoria" e deroga alla regola generale sancita dall'art. 2, comma 2, L. n. 464/1972, perseguendo la propria finalità solo laddove sia applicata ai casi di crisi con prosecuzione dell'attività aziendale e pertanto non potrà essere applicata al di là dei casi espressamente previsti; di conseguenza l'effetto decadenziale non potrà esplicarsi con riferimento ai casi di trattamento di integrazione salariale concesso ai sensi

dell'art. 3 della L. n. 223/1991. Si ritiene tuttavia che la proroga per il secondo anno della crisi aziendale per cessazione di attività debba essere ricompresa nei casi indicati dall'art. 5, comma 6, in quanto la fonte normativa per l'approvazione dei programmi di crisi per cessazione di attività si rinviene nell'art. 1 della medesima L. n. 223/1991, mentre l'art. 1 della L. n. 291/2004 si limita a disciplinare la proroga per il secondo anno di una fattispecie prevista dalla L. n. 223/1991; la crisi per cessazione di attività costituisce, infatti, una fattispecie della causale di intervento per crisi aziendale. In ordine ai periodi di eventuale interruzione del flusso di cassa integrazione salariale, appare opportuno invece ricordare che anche con riferimento alle imprese sottoposte a procedure concorsuali la ripresa dell'attività lavorativa può considerarsi quale evento interruttivo della sospensione, derivandone dunque l'impossibilità di ascrivere le quote di TFR a carico della CIGS (cfr. INPS mess. n. 14963/2010). Per quanto concerne la terza questione, si evidenzia che alla dichiarazione di fallimento non necessariamente consegue la cessazione del rapporto di lavoro, ma questa ha luogo



solo laddove il curatore ritenga che non sia possibile, nemmeno in parte, la continuazione dell'attività dell'impresa. In quest'ultima ipotesi non sembra dunque che possano maturare ulteriori quote di trattamento di fine rapporto.

Diversamente, nel caso di richiesta del trattamento straordinario di integrazione salariale concesso ai sensi dell'art. 3 della L. n. 223/1991, sussiste la continuazione reale e non fittizia del rapporto di lavoro con l'impresa fallita fino al termine di concessione del trattamento stesso. Nel corso del periodo di fruizione della CIGS si ritiene pertanto che continuino a maturare le quote di TFR in applicazione dei principi sopra enucleati con riferimento alle società sottoposte a procedure concorsuali."

*Fonte: Ministero del Lavoro e delle
Politiche Sociali*



Patto di prova e categorie protette

A cura dell'Avv. Lidia Levantino

La Corte di Legittimità ha nuovamente ribadito il consolidato principio secondo cui, in pendenza di periodo di prova, il recesso dell'imprenditore dal rapporto di lavoro stipulato con una lavoratrice assunta tra le categorie protette ex Legge 2 aprile 1968 n. 482 non richiede né l'adozione della forma scritta, né una specifica ed esauriente motivazione, non trovando applicazione la disciplina del licenziamento individuale.

A tali conclusioni è pervenuta la Corte di Cassazione definitivamente pronunciandosi sull'impugnazione del licenziamento effettuata da parte di una lavoratrice appartenente a categoria protetta assunta presso l'Ospedale di Roma con mansioni di addetta alle pulizie e contratto di lavoro a tempo indeterminato con patto di prova di sei mesi.

I Giudici hanno sancito che "nell'ipotesi di patto di prova, legittimamente stipulato con uno dei soggetti protetti assunti in base alla legge 2 aprile 1968 n. 482, il recesso dell'imprenditore durante il periodo di prova è sottratto alla disciplina limitativa del licenziamento individuale per quanto riguarda l'onere dell'adozione della forma scritta e non richiede pertanto una formale comunicazione delle ragioni di recesso. In sostanza la manifestazione di volontà del datore di lavoro, in quanto riferita all'esperimento in corso, si qualifica come valutazione negativa dello stesso e comporta, senza necessità di ulteriori indicazioni, la definitiva e vincolante identificazione della ragione che giustifica l'esercizio del potere di recesso"

(Cfr. Cass Civ., Sez. Lav., S. n. 469 del 14/01/2015).



TFR da Marzo in busta paga?

In tale trattazione approfondiamo un istituto che da sempre ha rivestito importanza strategica per i lavoratori, trattandosi di fatto di "retribuzione", sebbene differita: il Trattamento di fine rapporto. Lo trattiamo principalmente alla luce delle novità previste in materia dalla Legge di Stabilità 2015, le quali dovrebbero, a seguito dell'approvazione definitiva delle linee guida del Governo, riconoscere la possibilità ai lavoratori di scegliere l'erogazione mensile del TFR. Verranno quindi definite le modalità di erogazione mensile del TFR, prevista come detto (e salvo rinvii) a decorrere dal mese di Marzo 2015. L'erogazione riguarderà la quota mensile maturanda, e potrà essere mensilmente inserita nella busta paga dei lavoratori che ne faranno espressa richiesta (qualora gli stessi siano titolari di un'anzianità aziendale di almeno 6 mesi). Il Consiglio di Stato, nella seduta del 20 Febbraio 2015, ha dato il suo parere

positivo alla *bozza* di decreto che il Governo ha posto alla sua *attenzione* per ottenerne il via libera, non astenendosi però dall'invitare i Ministeri competenti a fare opportune riflessioni su alcuni importanti aspetti, come ad esempio quelli che hanno ad oggetto i riflessi sull'intero sistema pensionistico.

Il Decreto, nella sua attuale versione, la quale potrebbe essere ancora oggetto di revisione da parte del Governo, pur avendo di fatto ormai terminato il suo iter istituzionale, potrebbe, se approvato a breve in via definitiva, già produrre i suoi effetti sulle buste paga di Marzo 2015.

In sintesi, il provvedimento precisa che:

- I soggetti interessati sono i lavoratori dipendenti del settore privato che hanno un rapporto di lavoro in essere da almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro;
- Sono esclusi i lavoratori domestici, quelli del settore agricolo, gli operanti presso datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali, o presso aziende in crisi, i lavoratori che percepiscono già il TFR mensilmente per effetto di disposizioni di legge e di CCNL (le



quali possono prevedere anche l'accantonamento del TFR presso soggetti terzi), i lavoratori interessati da procedure di cassa integrazione straordinaria (anche in deroga);

- I datori di lavoro, per compensare la loro minore liquidità aziendale, potranno accedere ad un finanziamento bancario il cui tasso non potrà essere superiore a quello della rivalutazione del TFR (in questo caso il pagamento slitterà di tre mesi rispetto alla data di presentazione dell'istanza);
- Il datore di lavoro non potrà mai rifiutarsi di erogare il TFR mensile, salvo si tratti di lavoratori che lo abbiano in precedenza dato il TFR in garanzia in funzione di finanziamenti;
- Il conteggio del TFR è quello stabilito dalla legge e dai CCNL, e sarà assoggettato a tassazione ordinaria.

Nelle more dell'approvazione definitiva del provvedimento, si riporta qui di seguito una sintesi normativa della disciplina del TFR.

¹ Nella retribuzione corrente rientrano, ad esempio, la retribuzione mensile, i compensi per lavoro straordinario, ovvero tutte quelle somme la cui

“La disciplina del TFR”

Il Trattamento di fine rapporto costituisce un'importante quota della retribuzione che i lavoratori dipendenti, sia a tempo determinato che indeterminato, percepiscono al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

È, altresì, una forma di retribuzione differita, da distinguersi, dunque, dalle quote di retribuzione corrente¹, in quanto, nonostante la maturazione mensile, la sua corresponsione si verifica in sede di cessazione del rapporto di lavoro.

La norma cui fare riferimento per la definizione del Trattamento di fine rapporto è l'art. 2120 c.c., che lo definisce come la somma che il dipendente percepisce alla cessazione del rapporto di lavoro quale risultato di un articolato procedimento.

Come noto, trascorsi sei mesi dall'assunzione, tutti i lavoratori dipendenti debbono scegliere se destinare il proprio

maturazione avviene nel periodo di paga e la cui corresponsione si verifica al termine del periodo di paga stesso.



Trattamento di fine rapporto, ed in caso di mancata scelta entro tale termine, trova applicazione il meccanismo del silenzio-assenso con la conseguente adesione tacita alla previdenza complementare. Qualora il lavoratore decida di lasciare il Tfr in azienda, questo viene gestito in maniera diversa a seconda che l'azienda occupi più, o meno, di 50 dipendenti. Il datore di lavoro deve comunicare all'Inps la dimensione occupazionale dell'azienda, e qualora fosse superiore ai 50 dipendenti deve versare il Tfr dei propri dipendenti al Fondo tesoreria costituito presso l'Inps (FTINPS).

Nel caso in cui il lavoratore, sempre entro i sei mesi dall'assunzione, decidesse di trasferire il Tfr ad un Fondo di previdenza complementare, egli ha l'onere di indicare il Fondo ed il datore di lavoro deve versare il Tfr a partire dal secondo mese successivo a quello della consegna del modello di scelta.

L'attuale disciplina del Trattamento di fine rapporto ha sostituito, dal giugno 1982, il previgente istituto dell'indennità di anzianità. Si trattava di un'indennità quantificata sulla base dell'ultima retribuzione percepita dal lavoratore

moltiplicata per il numero di anni di servizio prestati dallo stesso.

Attualmente, come noto, il Trattamento di fine rapporto viene corrisposto al lavoratore una sola volta nella vita lavorativa, nel momento della cessazione del rapporto di lavoro. È, però, altresì prevista, dall'art. 2120 c.c. la possibilità per il lavoratore dipendente di richiedere l'erogazione di un'anticipazione del Tfr in costanza di rapporto. Il codice civile individua delle specifiche condizioni in base alle quali può essere concessa l'erogazione anticipata di parte del Trattamento di fine rapporto. Si tratta di limiti che, da una parte, tutelano il lavoratore in quanto obbligano il datore di lavoro ad erogare la somma in caso di soddisfazione dei requisiti minimi richiesti dalla legge; le condizioni che, invece, possono essere considerate a tutela del datore di lavoro sono due:

1. Il lavoratore richiedente deve possedere almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro;
2. L'importo dell'anticipazione richiesta non deve superare il 70% del trattamento cui il

l'analisi



lavoratore avrebbe avuto diritto se avesse cessato il suo rapporto di lavoro alla data della richiesta.

L'art. 2120 c.c. prevede che le richieste presentate dai lavoratori debbano essere soddisfatte annualmente:

- Entro i limiti del 10% degli aventi titolo (lavoratori con almeno otto anni di anzianità);
- Nella misura del 4% del numero totale dei dipendenti.

Inoltre, la richiesta di anticipazione deve essere giustificata dalla necessità di:

- Spese sanitarie per terapie ed interventi straordinari riconosciuti dalle strutture pubbliche competenti;
- Acquisto della prima casa per sé o per i propri figli;
- Estensione dell'applicabilità della norma a tutela di esigenze di altri soggetti;

- Fruizione dei congedi parentali, di formazione e di formazione continua.

Nel caso in cui il datore di lavoro si trovi di fronte a più richieste di anticipazione e non sia nelle condizioni, o non voglia, soddisfare tutte le richieste predette potrà adottare dei criteri di priorità. I contratti collettivi possono prevedere tali criteri di priorità, ed in assenza di una previsione in tal senso, in assenza di una diversa disposizione del regolamento aziendale, si ritiene corretta l'adozione del criterio cronologico.

Leoni & Partners renderà nota alle Aziende Clienti l'efficacia del provvedimento attuativo (erogazione mensile del TFR) quando il Decreto sarà definitivo ed effettivamente in vigore, in modo tale da permettere ai lavoratori titolari del diritto di esercitarlo tempestivamente e nei termini previsti dalla legge.



Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Marzo 2015

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

CENTRI ELABORAZIONE DATI	MINIMI RETRIBUTIVI; DECORRENZA E DURATA
CARTAI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
ALIMENTARI (ARTIGIANATO)	ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
GRAFICI, EDITORIALI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
LATERIZI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
COMMERCIO (FINO A 14 DIPENDENTI)	MINIMI RETRIBUTIVI
TESSILI (ARTIGIANATO)	UNA TANTUM
ISTITUZIONI SOCIO ASSISTENZIALI	ARRETRATI
LAPIDEI (INDUSTRIA)	COMMISSIONI PARITETICHE