



in evidenza

<Abolizione del registro infortuni e rilascio “Cruscotto Infortuni”>

<Nuove modalità di comunicazione in caso di dimissioni e risoluzione consensuale>

il Ministero risponde !

“Nell’ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo con o senza partita I.V.A. o parasubordinato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a seguito di accertamento ispettivo, è possibile fruire dello sgravio contributivo ex L. n. 190/2014 in presenza dei requisiti previsti dalla legge?”

l’analisi

LEGGE DI STABILITA’ 2016:

PRINCIPALI NOVITA’ IN MATERIA DI LAVORO

dalla giurisprudenza

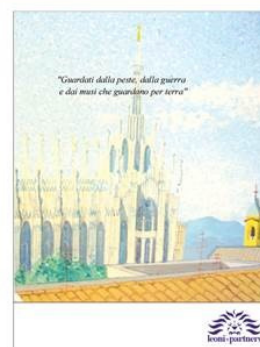
Il rifiuto del lavoratore al part time non costituisce giustificato motivo di licenziamento



ANES

3652 GIORNI
sulle vostre scrivanie

2006
2016



2006

PROVERBI



In evidenza		
	Abolizione del registro infortuni e rilascio "Cruscotto Infortuni"	Pag. 3
	Visite mediche di controllo ed esclusioni dall'obbligo di reperibilità	Pag. 3
	Nuove modalità di comunicazione in caso di dimissioni e risoluzione consensuale	Pag. 4
Il Ministero risponde		
	"Nell'ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo con o senza partita I.V.A. o parasubordinato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a seguito di accertamento ispettivo, è possibile fruire dello sgravio contributivo ex L. n. 190/2014 in presenza dei requisiti previsti dalla legge?"	Pag. 5
Dalla giurisprudenza		
	Il rifiuto del lavoratore al part time non costituisce giustificato motivo di licenziamento	Pag. 7
L'analisi		
	Legge di stabilità 2016: principali novità in materia di lavoro	Pag. 8

in questo numero



in evidenza

Abolizione del registro infortuni e rilascio "Cruscotto Infortuni"

Visite mediche di controllo ed esclusioni dall'obbligo di reperibilità

Tramite la circolare n.92/2015, l'INAIL ha dato seguito a quanto disposto dal D. Lgs 151/2015, art. 21, c. 4, relativo all'abolizione della tenuta del registro infortuni e dell'applicazione delle relative disposizioni sanzionatorie. In particolare, è stabilito che dallo scorso 24 dicembre il datore di lavoro non avrà più l'obbligo della tenuta del menzionato registro. Al fine di garantire agli organi preposti all'attività di vigilanza uno strumento alternativo in grado di fornire i dati utili allo svolgimento delle verifiche, l'Istituto ha realizzato un "cruscotto" nel quale sarà possibile consultare, in via telematica, gli infortuni occorsi a decorrere dal 23 dicembre 2015: infatti, nulla è mutato rispetto all'obbligo del datore di lavoro di denunciare all'INAIL gli infortuni occorsi ai propri dipendenti.

In data 11 gennaio u.s., è stato emanato un decreto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato nella G.U n. 16 del 21 gennaio 2016, circa le visite mediche di controllo dei lavoratori subordinati, dipendenti da datore di lavoro privato, da parte dell'INPS. Nello specifico, il citato decreto prevede due ipotesi nelle quali il dipendente non è soggetto all'obbligo di reperibilità:

- Presenza di patologie gravi che richiedono terapie salvavita, risultanti da documentazione rilasciata dalle competenti strutture sanitarie;
- Presenza di stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta, la quale deve aver determinato una riduzione delle capacità lavorative nella misura pari o superiore al 67%.



Nuove modalità di comunicazione in caso di dimissioni e risoluzione consensuale

Nella G.U. n. 7 dell'11 gennaio 2016 è stato pubblicato il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 15 dicembre 2015 contenente le disposizioni circa le modalità di comunicazione in caso di dimissioni e risoluzione consensuale. La nuova disciplina entrerà in vigore dal 12 marzo 2016, e prevede ora una doppia autenticazione online da parte del lavoratore: infatti, tramite il portale **lavoro.gov.it** (accedendovi in qualità di utente di Cliclavoro o attraverso autenticazione tramite il Pin Inps), il lavoratore potrà accedere a link specifici al fine della compilazione dell'apposito modulo. Il decreto specifica tuttavia che, qualora la trasmissione di detto modulo avvenga tramite un soggetto abilitato, come ad esempio il patronato, non sarà necessario essere in possesso delle utenze sopra richiamate.



il ministero risponde

Domanda

“Nell’ipotesi di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo con o senza partita I.V.A. o parasubordinato in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a seguito di accertamento ispettivo, è possibile fruire dello sgravio contributivo ex L. n. 190/2014 in presenza dei requisiti previsti dalla legge?”

Risposta

“(…) Occorre chiarire che, nelle ipotesi di riqualificazione a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto è evidentemente “trasformato”, sin dal suo inizio (ovvero a far data dal momento in cui si verificano i requisiti della etero-direzione), in un rapporto di lavoro subordinato. È pertanto questo il momento in cui va collocata temporalmente la “stabilizzazione” del personale.

Senonché in tal caso occorre richiamare l’art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 che richiede, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, non solo il possesso del DURC e l’osservanza “degli accordi e

contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali (...) comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, ma anche il rispetto degli “altri obblighi di legge”.

Ciò significa che lo sgravio contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato non possa essere riconosciuto, pur in presenza delle condizioni contemplate dall’art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 laddove non vengano rispettati gli obblighi previsti dalle leggi in materia di lavoro e di legislazione sociale.

Sotto altro profilo va peraltro evidenziato che la disposizione in questione vuole evidentemente sollecitare l’**assunzione “spontanea” di personale**, anche precedentemente impiegato con contratti di natura autonoma, il che certamente non avviene nel caso in esame. Tant’è che la concessione dell’esonero assumerebbe una natura premiale nei confronti di chi nulla ha fatto per contribuire ad una maggiore e stabile occupazione ma, viceversa, ha violato diverse disposizioni di legge.

Da ultimo non può dimenticarsi che, con specifico riferimento alla stabilizzazione di lavoratori autonomi, il Legislatore è intervenuto con l’art. 54 del D.Lgs. n. 81/2015,

in questo numero



prevedendo uno specifico "incentivo" costituito dalla estinzione "degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro, fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente alla assunzione". In tal caso il Legislatore ha escluso la possibilità di avvantaggiarsi della estinzione degli illeciti qualora sia già "iniziato" un accertamento ispettivo il che, a maggior ragione, comporta l'impossibilità di avvantaggiarsi di un esonero contributivo addirittura dopo la definizione dello stesso accertamento.

Alla luce delle osservazioni sopra svolte, si ritiene pertanto che non sia possibile fruire dello sgravio di cui all'art. 1, comma 118, L. n. 190/2014 , laddove il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non sia stato instaurato per libera scelta del datore di lavoro ma in conseguenza di un accertamento ispettivo."

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



dalla giurisprudenza

Il rifiuto del lavoratore al part time non costituisce giustificato motivo di licenziamento

Cassazione Civile. Sez. Lavoro. Sentenza n. 21875/2015.

Il caso riguarda il dipendente di un centro medico con mansioni di direttore sanitario al quale era stata proposta una riduzione di orario a fronte della necessità aziendale di riduzione dei costi motivata dalla scadenza di una Convenzione con la Asl locale per la fornitura di esami specialistici. Mentre in primo e secondo grado i Giudici hanno ritenuto legittimo il licenziamento, la Cassazione si è espressa in senso contrario. Ponendo l'accento sul dato normativo che ne sanziona l'illegittimità. Ai sensi dell'art. 8 del Dlgs. 81/2015, infatti, il mancato consenso del lavoratore alla modifica del proprio regime orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento.

Posta quindi l'invalidità del licenziamento connesso esclusivamente al mero rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale, resta comunque aperta la possibilità di procedere al licenziamento per altre ragioni collegate a determinate necessità aziendali. Queste ultime, se ravvisate in effettive esigenze economico-organizzative in base alle quali il rapporto di lavoro non può essere mantenuto a tempo pieno, possono costituire legittimamente il fondamento del licenziamento. Grava sul datore di lavoro l'onere di dimostrare la sussistenza del nesso causale tra tali esigenze e il recesso per giustificato motivo oggettivo. E' quindi illegittimo il licenziamento per giustificato motivo oggettivo che, in un contesto di difficoltà economiche aziendali, sia fondato sull'unico presupposto del rifiuto del lavoratore alla trasformazione del rapporto a tempo parziale.



l'analisi

LEGGE DI STABILITA' 2016: PRINCIPALI NOVITA' IN MATERIA DI LAVORO

Con Legge 208/2015 del 28 dicembre 2015, è entrata in vigore a partire dal 1° Gennaio u.s. la **Legge di Stabilità per il 2016**, che apporta importanti novità di carattere giuslavoristico e previdenziale.

Qui di seguito vengono riassunte le principali novità di nostro interesse:

Tassazione atleti professionisti

(art. 1-comma 8)

Viene abrogato il comma 4-bis dell'art. 51 del Tuir (introdotto con Legge di Stabilità 2014) che prevedeva che ai fini della determinazione del reddito della categoria di cui sopra si considerasse (nel limite del 15%) anche il costo dell'attività di assistenza sostenuto dalle società sportive professionistiche

nell'ambito delle trattative aventi ad oggetto le prestazioni degli atleti;

Deducibilità Irap

(art. 1-comma 73-123-124)

La legge di Stabilità estende la deducibilità del costo del lavoro dalla base imponibile Irap ai dipendenti stagionali, purché questi risultino occupati presso il datore di lavoro per almeno 120 giorni per due periodi d'imposta a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto.

Inoltre, dal periodo d'imposta 2016, per le società in nome collettivo e in accomandita semplice, le persone fisiche esercenti attività commerciali, le società semplici e quelle ad esse



equiparate esercenti arti e professioni l'importo delle deduzioni viene aumentato come segue:

- a) da euro 2.500,00 a euro 5.000,00 se la base imponibile non supera 180.759,91 ;
- b) da euro 1.875,00 a euro 3.750,00 se la base imponibile è compresa tra 180.759,92 e 180.839,91;
- c) da euro 1.250,00 a euro 2.500,00 se la base imponibile è compresa tra 180.839,92 e 180.919,91;
- d) da euro 625,00 a euro 1.250,00 se la base imponibile è compresa tra 180.919,92 e 180.999,91.

Infine, vengono esclusi dalla normativa Irap i medici che svolgono la loro professione anche all'interno di strutture ospedaliere purché da queste ne derivi più del 75% del proprio reddito complessivo.

Proroga sgravio contributivo per nuove assunzioni

(art. 1-comma 178-181)

Sicuramente di maggior rilievo è la conferma anche per l'anno 2016 dell'esonero contributivo previsto per le assunzioni a tempo indeterminato, sebbene ridotto sia nell'importo che nella durata.

Vengono convalidate le esclusioni previste nel 2015 (apprendisti e domestici) e le condizioni (non avere instaurato nel 6 mesi precedenti l'assunzione un rapporto a tempo indeterminato, non avere usufruito in precedenza con lo stesso datore di lavoro del beneficio contributivo, non avere avuto con lo stesso datore di lavoro o società collegata un rapporto di lavoro a tempo indeterminato negli ultimi 3 mesi del 2015).

Come accennato sopra, vengono ridotti sia l'importo che la durata con riferimento alle nuove assunzioni decorrenti dal 1° gennaio 2016 (per le precedenti importo e durata rimangono inalterati). E' previsto un esonero pari al 40% dei complessivi



contributi previdenziali dovuti, fino ad un importo massimo pari a 3.250,00 euro su base annua. La durata totale dell'esonero viene stabilita in 24 mesi. Un'importante novità riguarda il caso del subentro nel contratto di appalto: viene infatti stabilito, diversamente dal 2015, che in ogni caso in cui il datore di lavoro subentri nel servizio di appalto e assuma (anche se in attuazione di obbligo di legge) un lavoratore per cui il datore di lavoro cessante fruiva di sgravio contributivo, preservi il diritto alla fruizione dello sgravio, ovviamente per quanto residua in termini di durata e importo.

Detassazione

(art. 1-commi 182-189)

Viene reintrodotta in via strutturale la detassazione, la cui operatività verrà definita da apposito Decreto entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della legge di stabilità.

La norma prevede che alle erogazioni legate ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, venga applicata un'imposta sostitutiva all'Irpef pari al

10% fino all'importo limite pari a 2.000,00 euro lordi (2.500,00 euro per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori).

I lavoratori che possono fruire di tale agevolazione fiscale devono aver percepito nell'anno precedente un reddito non superiore a euro 50.000,00.

Dal punto di vista oggettivo le somme corrisposte devono essere erogate in esecuzione di contratti collettivi o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Certificazione Unica e Modello 770

(art. 1-comma 949)

Viene stabilito che le trasmissioni di certificazioni uniche all'Agenzia delle Entrate effettuate nell'anno 2015 (relative ai redditi 2014) non saranno applicate sanzioni in caso di lieve tardività o di errata trasmissione dei dati stessi, a meno che questi non abbiano comportato un'indebita fruizione delle detrazioni e deduzioni nella dichiarazione precompilata.



Congedo di paternità

(art.1-comma 205)

Viene prorogato anche per il 2016 il congedo di paternità e nello specifico viene aumentato a due giorni, anche non continuativi, il periodo di astensione obbligatoria, mentre restano due giorni, anche non continuativi, di congedo facoltativo (che diminuisce il periodo di astensione obbligatoria della madre). Per entrambe i congedi restano ferme le condizioni e i criteri di accesso già definiti dalla legge 92/2012.

Altre novità di interesse lavoristico

➤ Viene prorogato il regime fiscale agevolato per il rientro dei cervelli (art 1-comma 259): i soggetti di cui all'art. 2 co 1 della legge 238/2010, che rientrano in Italia entro il 31-12-2015, usufruiscono della detassazione fra il 70% e l'80% anche per il periodo d'imposta in corso al 31-12-2016 e quello successivo (salvo diverse previsioni in funzione del Decreto attuativo della nuova norma agevolativa

(D.lgs 147/2015) che riguarderà i nuovi ingressi, la quale è anche chiamata a definire il raccordo tra la vecchia e la nuova disciplina, confermando quindi anche le corrette % di abbattimento dell'imponibile da applicare).

➤ Trasformazione a tempo parziale di soggetti prossimi alla pensione (art.1-comma 284): i dipendenti titolari di un rapporto a tempo pieno e indeterminato che entro il 31-12-2018 maturino il requisito anagrafico per il diritto al trattamento pensionistico possono concordare con il datore di lavoro la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. L'accordo può riguardare solo il periodo di tempo intercorrente tra la trasformazione e la maturazione del requisito anagrafico per l'accesso alla pensione. La riduzione di orario



deve essere compresa tra il 40% e il 60%.

Il beneficio concesso consiste nel riconoscimento mensile "dal datore di lavoro di una somma corrispondente alla contribuzione previdenziale a fini pensionistici relativa alla prestazione lavorativa non effettuata. Tale importo non costituisce imponibile fiscale e previdenziale".

- Proroga della DIS-COLL (art. 1-comma 310): l'indennità di disoccupazione prevista per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, e che è stata introdotta in via sperimentale per il solo 2015, viene prorogata anche per l'anno 2016. Saranno pertanto coperti anche gli eventi di disoccupazione intervenuti tra il 1° gennaio 2016 e il 31 dicembre 2016, ma solo nei limiti dell'importo finanziato per il 2016 (pari a 54 milioni di euro).

L'Inps valuterà pertanto le domande sulla base dell'ordine cronologico di arrivo, e in caso di insufficienza di risorse non prenderà in considerazione altre domande.

- Incentivi per i professionisti (art.1-comma 821): i liberi professionisti, a prescindere dalla forma giuridica adottata, vengono equiparati alle piccole e medie imprese ai fini dell'accesso ai Fondi europei e regionali per l'ottenimento di contributi e finanziamenti (precedentemente i liberi professionisti non potevano accedere a tali fondi).
- Contratti di solidarietà espansivi (art.1-comma 285): viene stabilito che i Fondi di solidarietà o gli enti bilaterali possano intervenire e versare la contribuzione ai fini pensionistici corrispondente alla retribuzione persa dai lavoratori che siano interessati da una riduzione



stabile dell'orario di lavoro con conseguente riduzione della retribuzione (con eccezione dei lavoratori per i quali manchino meno di 24 mesi al raggiungimento dei requisiti pensionistici).

Contributo economico per i servizi di baby sitting (art.1-comma 282): viene prorogata al 2016 la misura sperimentale che prevedeva la possibilità per le lavoratrici dipendenti o titolari di collaborazioni coordinate e continuative di richiedere un contributo pari a 600,00 euro mensili da utilizzare per i servizi

all'infanzia o ai servizi di baby sitting. Resta inteso che ogni quota mensile di contributo riduce di un mese la durata massima del congedo parentale.

Sarà cura di Leoni & Partners fornire alle Aziende Clienti ulteriori approfondimenti sulle novità introdotte dal Patto di Stabilità 2016 quando saranno emanati gli attesi decreti attuativi e le prime circolari interpretative da parte degli enti competenti.