



in evidenza

“TICKET LICENZIAMENTO 2016”

“LE NOVITA' PREVIDENZIALI DELLA LEGGE DI STABILITA' 2016”

il Ministero risponde !

Il datore di lavoro può fruire dell'esonero contributivo ex L. 190/2014 ai fini dell'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un altro lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa?

l'analisi

LA NUOVA PROCEDURA TELEMATICA DI DIMISSIONI

dalla giurisprudenza

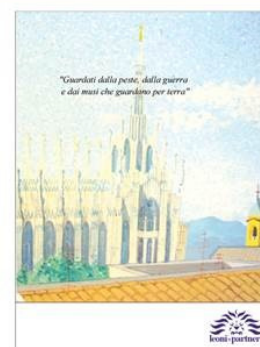
Assenza durante il periodo di malattia e diritto all'indennità a carico dell'Inps



ANES

3652 GIORNI
sulle vostre scrivanie

2006
2016



2006

PROVERBI



In evidenza



Ticket licenziamento 2016

Pag. 3

Le novità previdenziali della Legge di Stabilità 2016

Pag. 4

Super bonus occupazionale per la trasformazione dei tirocini

Pag. 5

Il Ministero risponde



Il datore di lavoro può fruire dell'esonero contributivo ex L. 190/2014 ai fini dell'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell'ipotesi in cui un altro lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell'assunzione stessa?

Pag. 6

Dalla giurisprudenza



Assenza durante il periodo di malattia e diritto all'indennità a carico dell'Inps

Pag. 8

L'analisi



Nuova procedura telematica di dimissioni in vigore dal 12 marzo 2016

Pag. 9

in questo numero



in evidenza

Ticket licenziamento 2016

In data 14 marzo 2016, l'INPS ha diramato la circolare n. 48 con cui ha definito il contributo dovuto da parte del datore di lavoro, per l'anno 2016, in caso di licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato (cd. "ticket licenziamento", introdotto dalla L. 92/2012). In particolare, tale importo è pari a € 486,95 per ogni anno di lavoro effettuato fino ad un massimo di tre anni, fino ad un importo massimo pari a € 1.469,85 per rapporti di lavoro della durata pari o superiore a 36 mesi.

Si ricordano, infine, che i casi in cui va versato il ticket sono i seguenti:

- Licenziamento per giusta causa
- Licenziamento per giustificato motivo oggetto o soggettivo
- Licenziamenti disciplinari
- Licenziamento di lavoratore intermittente

- Dimissioni per giusta causa
- Dimissioni intervenute durante il periodo di maternità
- Risoluzione dell'apprendistato al termine del periodo formativo
- Risoluzione consensuale a seguito di procedura di conciliazione obbligatoria per licenziamento per giustificato motivo oggettivo.



Legge di stabilità 2016 e novità previdenziali

Tramite la circolare n. 45 del 29 febbraio u.s., l'INPS ha fornito alcune precisazioni circa i temi in materia pensionistica trattati nella Legge di Stabilità 2016.

In particolare:

- È stato posticipato al 31 dicembre 2016 il termine per la presentazione all'INPS dell'istanza relativa al riconoscimento dei benefici previdenziali per l'esposizione all'amianto, previsti dalla normativa vigente, da parte degli assicurati INPS e INAIL collocati in mobilità dall'azienda per cessazione dell'attività lavorativa
- Con riferimento al regime sperimentale donna, viene estesa la facoltà di accedere a tale opzione alle lavoratrici dipendenti che, entro il 31 dicembre 2015, abbiano maturato un'anzianità contributiva pari o superiore a 35 anni e un'età anagrafica pari o superiore a 57 anni e 3 mesi (per le

lavoratrici autonome il limite anagrafico è pari a 58 anni e 3 mesi). Si ricorda che le lavoratrici possono accedere a detto regime sperimentale a condizione che le stesse optino per il sistema di calcolo contributivo

- Sono escluse dalle penalizzazioni ex. L. 214/11 – la quale prevedeva, per i trattamenti pensionistici richiesti in base alla normativa sulla pensione anticipata, una riduzione della quota retributiva dell'1% per ogni anno di anticipo nell'accesso al pensionamento rispetto all'età di 62 anni e del 2% per ogni ulteriore anno di anticipo rispetto a due anni – anche i trattamenti pensionistici anticipati aventi decorrenza negli anni 2012, 2013 e 2014, esclusivamente con riferimento ai ratei di pensione corrisposti a decorrere dal 1° gennaio 2016.



Trasformazione tirocini: istituito il super bonus occupazionale

Tramite decreto direttoriale n. 16 del 3 febbraio 2016, il Ministero del Lavoro ha istituito un incentivo - nell'ambito del programma Garanzia Giovani - denominato "Super Bonus Occupazione – trasformazione tirocini". Detto incentivo è rivolto ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) un giovane che abbia svolto, o che stia svolgendo, un tirocinio curricolare o extracurricolare avviato entro il 31 Gennaio 2016. In particolare, a tali datori di lavoro viene riconosciuto un incentivo economico – gestito direttamente dall'INPS – a condizione che:

- Il tirocinio oggetto della trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato sia finanziato con risorse del Programma "Garanzia Giovani";
- Il giovane interessato, all'inizio del percorso, sia in possesso del requisito di NEET.

L'importo dell'incentivo è determinato dalla classe di profilazione assegnata al giovane dai Centri per l'Impiego o dagli altri servizi competenti al momento della presa in carico. L'incentivo è fruibile in dodici quote mensili di pari importo; in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, l'incentivo è proporzionato alla durata effettiva dello stesso.

Si specifica, da ultimo, che ai fini della fruizione dell'incentivo di cui sopra, le trasformazioni a tempo indeterminato dovranno essere effettuate dal 1° Marzo 2016 al 31 Dicembre 2016.



il ministero risponde

Domanda

“Il datore di lavoro può fruire dell’esonero contributivo ex L. 190/2014 ai fini dell’assunzione/trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro nell’ipotesi in cui un altro lavoratore cessato da un contratto a termine o con contratto a termine ancora in corso non abbia esercitato il diritto di precedenza prima dell’assunzione stessa?”

Risposta

“...in considerazione del fatto che il diritto di precedenza viene esercitato previa manifestazione espressa per iscritto da parte del lavoratore, si deve ritenere che, in mancanza o nelle more della stessa, il datore di lavoro possa legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere. Ciò, evidentemente, sia nelle ipotesi in cui il contratto a termine di durata superiore a sei mesi sia cessato, che nel caso in cui il contratto a termine, una volta trascorsi i sei mesi, risulti ancora in corso. Resta fermo, anche in relazione al godimento dell’esonero contributivo di cui alla L. n. 190/2014, il rispetto delle condizioni già previste all’art. 4, comma 12, L. n. 92/2012 e oggi contenute nell’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, secondo quanto già chiarito dall’INPS con circ. n. 17/2015. Al riguardo, alla luce delle considerazioni suesposte e con specifico riferimento al diritto di precedenza

in questo numero



previsto in favore dei lavoratori a tempo determinato, la condizione di cui all'art. 31, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 150/2015 trova quindi applicazione solo qualora il lavoratore abbia manifestato per iscritto la volontà di avvalersi di tale diritto."



dalla giurisprudenza

capo all'assicurato per la realizzazione del fine di rilevanza pubblica di impedire abusi di tutela.

Cassazione Civile. Sez. Lavoro. Sentenza n. 3294/2016

Il caso riguarda un dipendente di un'azienda di trasporti che si era dovuto assentare dal proprio domicilio durante il periodo di malattia. Il motivo socialmente apprezzabile si fondava sulla necessità ed urgenza del dipendente di raggiungere la sorella a causa di un grave incidente subito dal nipote.

Il lavoratore non dimostra né tenta di dimostrare l'impossibilità di avvisare il datore di lavoro e l'Inps dell'improvvisa partenza.

Il Tribunale e la Corte d'Appello respingono il ricorso proposto dal lavoratore contro l'Inps per il riconoscimento dell'indennità di malattia.

Il lavoratore ricorre in Cassazione.

Il giudizio si fonda sull'assunto per cui l'obbligo dell'Inps di erogare l'indennità permane anche di fronte al comportamento del lavoratore che si sottragga alla verifica sanitaria solo ove ricorrano serie e comprovate ragioni e considerato l'obbligo di cooperazione in



l'analisi

JOBS ACT: IL RIORDINO DELLE FORME CONTRATTUALI

Il fenomeno delle dimissioni in bianco rappresenta oggi una pratica ancora diffusa, che a quanto pare non è stata contrastata neanche con la normativa della Riforma Fornero, che prevedeva già un irrigidimento della procedura di dimissioni al fine della loro validità.

IL D.Lgs 151/2015, in attuazione del Jobs Act, si colloca in questo contesto, con lo specifico intento di garantire l'effettiva volontarietà delle dimissioni del lavoratore e la effettiva consensualità del recesso, e soprattutto attribuisce data certa alla decisione del lavoratore.

Viene stabilito che dal 12 marzo 2016 la sola modalità di recesso prevista per il lavoratore (sia che si tratti di dimissioni che di risoluzioni consensuali) è esclusivamente quella telematica, intendendosi qualsiasi altra modalità priva di efficacia.

Sono esentati dall'operatività della nuova procedura:

- I lavoratori domestici;
- I lavoratori in regime di periodo di prova;
- Le dimissioni e le risoluzioni consensuali sottoscritte in sede protetta (ossia presso le Direzioni Territoriali del Lavoro, le Associazioni Sindacali e le Commissioni di Certificazione);
- Le dimissioni e le risoluzioni consensuali delle donne in stato di gravidanza e dei lavoratori con figli fino ai tre anni di età, per i quali sono previste normative specifiche già in vigore (per le quali è prevista la convalida delle dimissioni presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente);
- Le dimissioni e le risoluzioni consensuali della lavoratrice effettuate dalla data di pubblicazione del matrimonio all'anno successivo alla sua



celebrazione (per le quali è prevista la convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente);

- I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e i rapporti di collaborazione a progetto non ancora estinti;
- Rapporti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro;
- Rapporti di collaborazione con partita IVA

Il lavoratore può decidere se assolvere alla nuova procedura telematica in modalità autonoma oppure avvalendosi di intermediari abilitati:

- Modalità autonoma:

In tal caso è necessario che il lavoratore sia provvisto del Pin dell'Inps, o in caso contrario provveda alla sua richiesta.

Successivamente il lavoratore dovrà munirsi delle credenziali di accesso al portale "Cliclavoro".

Una volta effettuate le due registrazioni, il lavoratore compilerà il modulo on line e lo invierà esclusivamente in via telematica;

Tale trasmissione attribuisce alla comunicazione un codice identificativo e una data certa. Il modulo verrà inviato in automatico all'indirizzo Pec del Datore di lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro.

- Modalità tramite soggetti intermediari abilitati:

Qualora il lavoratore non intenda provvedere autonomamente all'invio della comunicazione, potrà scegliere di adempiere all'obbligo di trasmissione telematica tramite un intermediario abilitato (Patronato, Organizzazioni Sindacali, Enti Bilaterali).

In tal caso il possesso dell'utenza ClicLavoro e del Pin Inps non sono necessari, ma sarà il soggetto abilitato che effettuerà l'accesso al portale ClicLavoro e quindi si assumerà la responsabilità dell'accertamento dell'identità del lavoratore.

Le dimissioni hanno effetto dalla data di invio della comunicazione, ed entro i successivi 7 giorni il

in questo numero



lavoratore, in prima persona o tramite il soggetto intermediario abilitato, ha facoltà di revoca della comunicazione inoltrata. Pertanto l'azienda dovrà attendere 7 giorni dalla data di invio del modello di dimissioni per essere certa della volontà definitiva del lavoratore. Pertanto questa tempistica si riflette anche sulla possibilità dell'azienda di sostituire il lavoratore dimissionario, in quanto, essendo

possibile il ripensamento del lavoratore, il datore di lavoro dovrà attendere i 7 giorni prima di poter procedere ad una nuova assunzione.

Qualora il datore di lavoro alteri il modulo di comunicazione di dimissioni, è prevista una sanzione amministrativa da € 5.000,00 ad € 30.000,00.