



Rag. Franco Peruzzi Consulente del lavoro
Dott. Franca Peruzzi Consulente del lavoro
Rag. Giovanni Peruzzi Consulente del lavoro
Rag. Stefano Dani Commercialista – Revisore Contabile
Rag. Raffaele Triggiani Commercialista – Revisore Contabile
Dott. Fulvia Peruzzi

**CIRCOLARE BIMESTRALE
nr. 2 del 01/04/2015**

SOMMARIO

[ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
ESONERO CONTRIBUTIVO](#)

[IL CONTRATTO A TEMPO
INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI](#)

[INFORTUNI SUL LAVORO](#)

[SGRAVIO CONTRIBUTIVO PREMI DI
PRODUTTIVITÀ ANCHE PER I DIRIGENTI](#)

[NUOVI VALORI PER IL CALCOLO DEI
CONTRIBUTI NEL 2015](#)

[CONTRIBUTI 2015 PER ISCRITTI ALLA
GESTIONE SEPARATA](#)

[GARANZIA GIOVANI – APPRENDISTATO E
CONTRATTO A TERMINE AGEVOLATI](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: [MARZO](#) 2015,
[APRILE](#) 2015 E PRIMI GIORNI DI [MAGGIO](#)
2015



**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ESONERO
CONTRIBUTIVO**

La legge di stabilità n. 190/2015 ha previsto l'esonero dai contributi previdenziali, mentre i premi INAIL sono comunque dovuti, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015.

L'argomento era già stato trattato nelle Nostra precedente Circolare Flash n. 05 del 10/02/2015 e nella Nostra Circolare Bimestrale n. 01 del 28/01/2015.

L'attesa circolare dell'INPS, con le spiegazioni relative alla corretta fruizione dell'esonero, è stata emanata in data 29 gennaio 2015 ma solo in data 13 febbraio è stato diffuso il messaggio che dettava le modalità tecniche per l'accesso al beneficio. Si tratta rispettivamente della circolare n. 17 e del messaggio n. 1144 del 13 febbraio 2015.

Si ribadisce che la natura di questo esonero non configura aiuto de minimis e, quindi, non è soggetto al rispetto dei relativi limiti e comunicazioni.

La circolare INPS precisa che l'esonero dai contributi INPS, nei limiti di euro 8.060 annui, spetta a tutti i datori di lavoro anche non imprenditori:

- per tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1 gennaio al 31 dicembre 2015, compresi i dirigenti;
- per tutte le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato realizzate nello stesso periodo;
- anche per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
- anche in caso di job sharing quando i requisiti per l'esonero sono posseduti da entrambi i lavoratori.

Sono invece esclusi:

- i contratti di apprendistato;
- i contratti di lavoro domestico;
- il contratto di lavoro a chiamata in quanto, secondo l'INPS, non si ritiene che sia una forma di stabilizzazione del rapporto di lavoro.

L'esonero comunque non compete quando:

- il lavoratore è stato occupato con un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione compreso il contratto di somministrazione e il contratto di lavoro domestico; a tale proposito si ricorda che il contratto di apprendistato è un contratto a tempo indeterminato;
- il lavoratore abbia avuto un contratto a tempo indeterminato nel periodo che va dal 1 ottobre al 31 dicembre 2014 con il datore di lavoro richiedente l'incentivo o con società collegate o controllate.



Condizioni di spettanza

L'esonero è soggetto al rispetto delle condizioni dettate dalla l. 92/2012:

- non deve violare il diritto di precedenza di lavoratori, titolari di rapporto a tempo indeterminato, licenziati nei sei mesi precedenti e dei lavoratori cessati da un rapporto a termine;
- il datore di lavoro non deve avere in corso sospensioni dal lavoro per cigs o cigd di lavoratori aventi la stessa professionalità di quello da assumere;
- l'assunzione non deve riguardare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da altro datore di lavoro avente assetti proprietari coincidenti o con il quale si realizza un rapporto di collegamento e controllo; questa limitazione vale anche quando il lavoratore assunto da parte di un'agenzia di lavoro interinale, abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato ovvero una precedente somministrazione con l'utilizzatore;

e dei commi 1175 e 1176 della l. n. 296/2006:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assenza delle violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro. Al riguardo, si tratta delle condizioni alle quali è subordinato il rilascio del documento unico di regolarità contributiva (DURC), per la cui trattazione si rinvia alle disposizioni adottate in materia dall'Istituto;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Viceversa, nell'ottica di incoraggiare la costituzione di rapporti di lavoro stabili, la circolare precisa che godono dell'esonero contributivo anche:

- i rapporti di lavoro a tempo indeterminato o la trasformazione di un contratto a termine, nell'arco del 2015 con soggetto che, nel corso dei sei mesi precedenti, ha avuto con lo stesso datore di lavoro contratti a termine per una durata superiore a sei mesi;
- i contratti a tempo indeterminato stipulati con soggetti che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, hanno intrattenuto rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato

Spetta anche per l'assunzione di soggetti disabili in attuazione degli obblighi in essa previsti.

Somministrazione

l'esonero contributivo in esame spetta anche per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Per quanto riguarda questa particolare tipologia di rapporto riportiamo l'esempio descritto nella circolare che descrive bene la situazione di spettanza:

- *il somministratore Alfa assume a tempo indeterminato, con decorrenza 1° febbraio 2015, il lavoratore per somministrarlo, con la medesima decorrenza, presso l'azienda Beta, fruendo dell'esonero contributivo;*

- *il predetto rapporto di lavoro si risolve il 31 marzo 2015 (durata dell'esonero contributivo pari a 2 mesi);*

- *qualora l'azienda Beta assuma a tempo indeterminato il lavoratore, potrà fruire dell'esonero contributivo, per la durata residua del periodo massimo di fruizione (pari a 34 mesi, corrispondenti*



alla differenza fra 36 mesi e i 2 mesi già fruiti per effetto dell'utilizzo indiretto in regime di somministrazione), a condizione che l'assunzione decorra dopo almeno 6 mesi dalla cessazione della somministrazione e che nel corso di questi 6 mesi il lavoratore non abbia avuto rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualsiasi datore di lavoro.

Settore agricolo

Per il settore agricolo valgono, in linea generale, le indicazioni sopra illustrate con la precisazione che l'esonero non spetta per le assunzioni di lavoratori che risultano iscritti negli elenchi nominativi dell'anno 2014 per un numero di giornate di lavoro pari o superiori a 250 in qualità di lavoratori a tempo determinato presso qualsiasi datore di lavoro agricolo.

Per questo settore l'esonero contributivo è riconosciuto nel limite delle risorse indicate dal comma 120 della Legge di stabilità 2015, pari a:

- 2 milioni di euro, per l'anno 2015;
- 15 milioni di euro, per ciascuno degli anni 2016 e 2017;
- 11 milioni di euro, per l'anno 2018;
- 2 milioni di euro, per l'anno 2019.

Compatibilità con altri incentivi all'occupazione

In linea generale l'esonero in esame non è cumulabile con altre forme di incentivo salvo le deroghe elencate nella circolare che di seguito elenchiamo:

- a) l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori **disabili** di cui all'art. 13, della legge n. 68/1999;
- b) l'incentivo per l'assunzione di **giovani genitori** di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori.
- c) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento **Aspi** di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari al 50% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.
- d) l'incentivo inerente il "**Programma Garanzia Giovani**";
- e) l'incentivo per l'assunzione di giovani **lavoratori agricoli** di cui all'art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, limitatamente agli operai agricoli.

L'incentivo per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato entro i 29 anni di età, pari ad un terzo della retribuzione lorda nei limiti di 650 euro mensili, è cumulabile con l'esonero in esame solo per l'eventuale quota di contributi eccedente il massimale di 8.060 euro annui.

Quanto ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle liste di mobilità, risulta cumulabile con lo sgravio in esame solo il contributo riconosciuto al datore di lavoro pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore qualora fosse rimasto disoccupato e nei limiti previsti dall'art. 8 c. 4 l. n. 223/1991.

Misura del beneficio

Come detto in premessa l'esonero riguarda i soli contributi previdenziali nel limite di euro 8.060 annui pari euro 671,66 mensili. In caso di costituzione o risoluzione del rapporto nel corso del mese il tetto va rapportato a giorni assumendo il valore giornaliero dato da $8.060/365 = 22,08$.

Tali limiti vanno riproporzionati per i contratti di lavoro a tempo parziale.

La circolare precisa che il rispetto del tetto mensile consente comunque di operare una sorta di compensazione fruendo dell'esonero eventualmente non utilizzato in un mese, quando in un periodo successivo si supera il limite.

Esempio:

Qualora nei primi tre mesi del rapporto agevolato l'importo dei contributi a carico del datore di lavoro sia pari ad euro 500,00 mensili e nel corso del quarto mese (ad es. dicembre), assuma il



valore di euro 900,00, il datore di lavoro potrà comunque fruire dell'esonero per l'intero ammontare dei contributi previdenziali del quarto mese, dal momento che l'eccedenza (euro 228,34 = 900,00-671,66) è inferiore rispetto all'importo dell'esonero non fruito nei tre mesi precedenti (euro 514,98 = 171,66 x 3).

Modalità operative per il recupero

Prima di procedere con il recupero dell'esonero contributivo mediante esposizione nel flusso uniemens, i datori di lavoro dovranno richiedere l'attribuzione del codice di autorizzazione "6Y" tramite cassetto previdenziale secondo le istruzioni dettate con messaggio n. 1144 del 13 febbraio 2015.

A tal fine nel campo "oggetto" inseriranno la denominazione "esonero contributivo triennale legge n. 190/2014" utilizzando la locuzione: "Richiedo l'attribuzione del codice di autorizzazione 6Y ai fini della fruizione dell'esonero contributivo introdotto dalla legge n. 190/2014, art. 1, commi 118 e seguenti, come da circolare n. 17/2015".

Non è richiesta l'indicazione del nominativo del lavoratore per il quale si richiede l'esonero.

Per le modalità di esposizione dei dati nel flusso uniemens si rimanda al messaggio citato con l'avvertenza che il recupero delle quote arretrate relative a gennaio e febbraio può avvenire al massimo con il flusso uniemens di marzo.

Il messaggio puntualizza anche le modalità di esposizione nei casi di superamento della soglia mensile o di restituzione di somme indebitamente recuperate.

Per le aziende agricole l'INPS ha emanato il messaggio n. 1689 del 6 marzo 2015 con il quale specifica le modalità di presentazione dell'istanza di esonero per i datori di lavoro appartenenti a questo settore.

IL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO A TUTELE CRESCENTI

Il 7 marzo 2015 è entrato in vigore il Decreto n. 23 del 4 marzo 2015 che regola il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. (vedi Nostra circolare Flash n. 07 del 11/03/2015)

Pertanto, per tutte le assunzioni effettuate a partire dal 7 marzo 2015, troveranno applicazione le nuove tutele in caso di licenziamento.

Riepiloghiamo la norma che è rimasta immutata rispetto al decreto presentato dal Governo alle Camere e già commentato nel precedente notiziario.

Precisiamo che le nuove disposizioni non sono comunque applicabili ai dirigenti e ai contratti a tempo determinato.

☞ Segnaliamo invece che, il datore di lavoro che, per effetto di una nuova assunzione a tempo indeterminato effettuata a partire dal 7 marzo, superi il limite dei 15 dipendenti, vedrà applicare la nuova disciplina a tutto il personale anche assunto precedentemente l'entrata in vigore del decreto.

La norma è evidentemente finalizzata a non scoraggiare e ad incentivare la crescita delle aziende.

LICENZIAMENTI NULLI

Occorre innanzitutto premettere che:



indipendentemente dal numero di lavoratori occupati dal datore di lavoro e dalla data di assunzione



il licenziamento nullo perché discriminatorio (intimato per ragioni di credo politico, affiliazione sindacale, fede religiosa, razza, lingua, orientamento sessuale, età, convinzioni personali) o per i motivi espressamente previsti dalla legge come il licenziamento intimato per causa di matrimonio o durante il periodo di tutela per maternità e paternità



comporta sempre la reintegra del lavoratore nel posto di lavoro.

Identica conseguenza si applica al licenziamento intimato in forma orale in quanto si considera inefficace.


Conseguenze del licenziamento nullo

In caso di licenziamento nullo o inefficace il giudice condanna il datore di lavoro, anche non imprenditore, a reintegrare il lavoratore nel suo posto di lavoro.

Il lavoratore ha 30 giorni di tempo dalla comunicazione di deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio se anteriore alla predetta comunicazione, per richiedere, in alternativa alla reintegra, l'opzione per l'indennità sostitutiva della stessa pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

In mancanza della ripresa del lavoro entro tale termine il rapporto si intende comunque risolto.

Inoltre il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo, a tal fine, un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.

 **Nell'intimare un licenziamento si dovrà quindi fare molta attenzione a non dare adito al dubbio che lo stesso sia stato intimato per motivi discriminatori che in ogni caso riconducono il licenziamento nell'area della tutela reale piena.**

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Anche questa tipologia di licenziamento conserva una disciplina a sé stante.

Infatti la nuova norma prevede che:



nel caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo



quando sia dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto contestato al lavoratore (cioè il fatto contestato non è stato commesso dal lavoratore oggetto del provvedimento di licenziamento)



si applica la reintegra così come specificata nel caso di licenziamento nullo.

Unica differenza consiste nel fatto che, in questo caso, il risarcimento del danno spettante al lavoratore non potrà eccedere le 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile ai fini del TFR e da questa si detrae quanto il lavoratore ha percepito nel periodo di estromissione per lo svolgimento di altre attività e anche quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181.

Su tale somma sono dovuti anche i contributi senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

A tale proposito lascia perplessi la previsione che il giudice non debba entrare nel merito della sproporzione della sanzione rispetto al fatto contestato. Applicata letteralmente tale disposizione porterebbe a ritenere valido un licenziamento comminato anche per motivi futili (es: un



licenziamento per un ritardo di ingresso al lavoro! oppure per una semplice negligenza). Si tratterà poi di capire quali indirizzi avrà la giurisprudenza.

Nel caso in cui il fatto contestato sussista ma non possa dare luogo ad un provvedimento espulsivo, si applicheranno invece le conseguenze del licenziamento illegittimo esposte nel paragrafo che segue.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO E GIUSTA CAUSA

Questa è la parte centrale del provvedimento che vede nascere la disciplina del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti che si applica:



a tutti i rapporti che, a partire dal 7 marzo 2015




si costituiscono a tempo indeterminato



oppure vengono trasformati a tempo indeterminato



ai contratti di apprendistato che vengono qualificati al termine del periodo di tirocinio.

 Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, così detto licenziamento per motivi economici, oppure nel caso di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa quando, pur in presenza del fatto posto a fondamento del licenziamento, il giudice accerti che non ricorrano gli estremi per il licenziamento, non vi sarà più la reintegra nel posto di lavoro ma solo il diritto ad una indennità commisurata all'anzianità del lavoratore.

L'indennità dovuta al lavoratore in queste ipotesi sarà pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di anzianità, con un minimo di 4 ed un massimo di 24 mensilità.

Per i datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti l'indennità sarà pari ad 1 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR per ogni anno di anzianità con un minimo di 2 ed un massimo di 6.

Tale indennità non è soggetta a contributi.

Per queste tipologie di licenziamento non si applica il rito previsto dall'art. 7 l. n. 604/1966 per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti (procedura presso la D.T.L.).

Per la determinazione dell'anzianità a questo fine si computeranno come mese intero le frazioni di mese pari a superiore a 15 giorni. Inoltre, in caso di appalto, ai lavoratori che passano in forza all'azienda subentrante, si dovrà considerare l'anzianità computando tutto il periodo durante il quale i lavoratori sono stati adibiti all'attività appaltata.

Questa disciplina si applica anche in caso di licenziamento collettivo quando siano state violate le procedure di consultazione sindacale o i criteri di scelta dei lavoratori. Ricordiamo però che, in tali fattispecie, ai lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto in esame, si applica la disciplina della reintegra.

Vizi formali nel licenziamento

In presenza di vizi formali come la mancata indicazione della motivazione nella lettera di licenziamento o il mancato rispetto delle procedure disciplinari previste dall'art. 7 della l. n. 300 del 1970, il giudice dichiara comunque estinto il rapporto ma condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, non soggetta a contributi, pari ad 1 mensilità per ogni anno di anzianità con un minimo di due ed un massimo di 12.

Revoca del licenziamento

Il datore di lavoro che riceve l'impugnativa del licenziamento, può revocare il provvedimento espulsivo entro 15 giorni dal ricevimento dell'impugnazione.



In tal caso il rapporto di lavoro si intende ripristinato senza soluzione di continuità e spetta al lavoratore la retribuzione persa per i giorni precedenti la revoca senza applicazioni di sanzioni a carico del datore di lavoro.

Offerta di conciliazione

Con l'evidente intento di ridurre il contenzioso conseguente al licenziamento, il decreto prevede la possibilità per il datore di lavoro di presentare una proposta conciliativa al lavoratore licenziato.

In tal caso dovrà:



Entro i termini di impugnazione del licenziamento cioè entro 60 giorni dallo stesso



Offrire al lavoratore



In una delle sedi abilitate alle rinunce e transazioni (D.T.L., Commissioni di certificazione, sede sindacale)



Una indennità pari ad una mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR per ogni anno di anzianità con un minimo di 2 ed un massimo di 18; tale indennità non è soggetta a contributi e non costituisce reddito imponibile ai fini IRPEF; per i datori di lavoro che non superano i 15 dipendenti l'indennità sarà pari ad 1 mensilità per ogni anno di servizio con un massimo di 6



Mediante consegna di assegno circolare

L'accettazione dell'assegno da parte del lavoratore in tali sedi, comporta l'estinzione del rapporto dalla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione anche qualora il dipendente l'avesse già presentata.

☞ **Questa disposizione comporta un ulteriore adempimento a carico dei datori di lavoro in caso di licenziamento, indipendentemente dalla procedura di conciliazione.**

Infatti i datori di lavoro che procedono al licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015, oltre ad inviare la consueta comunicazione telematica al sistema Co della rispettiva regione, dovranno confermare il licenziamento entro 65 dallo stesso precisando l'avvenuta ovvero la non avvenuta conciliazione. L'omissione di tale ulteriore comunicazione è sanzionata come l'omissione della ordinaria comunicazione di cessazione del rapporto.

INFORTUNI SUL LAVORO

Infortunati in itinere

La circolare INAIL n. 62 del 18 dicembre 2014, amplia l'ambito di tutela in caso di infortunio in itinere.

È noto che il lavoratore è coperto con l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro anche in caso di incidente nel tragitto casa-lavoro e viceversa, quando lo stesso avvenga in un tragitto non coperto da mezzi pubblici che consentano di raggiungere il luogo di lavoro in modo agevole, entro un arco temporale ragionevole e purché il lavoratore non abbia effettuato fermate o deviazioni.

Ora l'INAIL, adeguandosi alla giurisprudenza nazionale e comunitaria, ammette la copertura anche in caso di deviazione dal tragitto per accompagnare i figli a scuola.

Quanto sopra nel rispetto di tutte le altre condizioni citate e in mancanza di soluzioni alternative per assolvere l'obbligo familiare.

☞ Ricordiamo che, in presenza di un certificato di infortunio in itinere, il datore di lavoro non dovrà entrare nel merito della classificazione dell'incidente come infortunio o come malattia



ma dovrà limitarsi a presentare la denuncia di infortunio essendo rimessa all'Istituto l'indagine volta ad accertare i fatti.

Denuncia di infortunio tardiva o invio tardivo del certificato medico di infortunio

La denuncia di infortunio deve essere inviata all'INAIL per via telematica entro il secondo giorno dal quale il datore di lavoro ne viene a conoscenza mentre la denuncia di malattia professionale va inviata, sempre per via telematica, entro i cinque cinque giorni successivi a quello in cui il lavoratore ha fatto denuncia al datore di lavoro.

La trasmissione telematica della denuncia non prevede più l'invio anche del certificato medico che viene trasmesso all'INAIL dal medico o dal lavoratore.

Tuttavia può accadere che l'INAIL, non avendolo ricevuto, richieda al datore di lavoro il certificato medico assegnando un termine entro il quale adempiere.

Il Ministero del lavoro con nota n. 295 del 12 gennaio 2015 precisa che, **il mancato invio del certificato medico all'INAIL, qualora richiesto dall'istituto, o il tardato invio dello stesso rispetto al termine assegnato, viene sanzionato con la stessa sanzione amministrativa prevista in caso di mancata o tardiva denuncia.**

Si precisa che in tale ipotesi è prevista la sanzione amministrativa da 1.290,00 a 7.745,00 euro.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO PREMI DI PRODUTTIVITÀ ANCHE PER I DIRIGENTI

Il Ministero del lavoro con risposta ad interpellato n. 2 del 12 gennaio 2015 conferma che lo sgravio contributivo concesso per i premi di produttività spetta anche per le somme a tale titolo erogate ai lavoratori con qualifica di dirigente.

Ricordiamo che si tratta di somme che devono essere previste dalla contrattazione di secondo livello e che i relativi accordi devono essere depositati presso le D.T.L. entro 30 giorni dalla stipula. Inoltre i premi devono essere correlati a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa.

Lo sgravio consiste nella riduzione dell'aliquota a carico del datore di lavoro per 25 punti percentuali e al totale abbattimento della contribuzione a carico del lavoratore.

Le somme oggetto dello sgravio non devono superare il limite percentuale di retribuzione annua stabilito annualmente dal Ministero del lavoro (per l'anno 2013 2,25%).

La concreta applicazione dello sgravio può avvenire quindi solo l'anno successivo a quello di effettiva erogazione del premio, dopo l'emanazione del decreto che ne determina il tetto, e dietro presentazione di istanza telematica all'INPS.

NUOVI VALORI PER IL CALCOLO DEI CONTRIBUTI NEL 2015

Con la circolare n. 19 del 30 gennaio 2015, l'INPS ha comunicato i valori di riferimento per il calcolo delle integrazioni salariali, della indennità di mobilità e dell'Aspi; inoltre, con la circolare n. 11 del 23 gennaio 2015, aggiorna i valori per la determinazione della contribuzione per l'anno 2015.

Riepiloghiamo i valori di maggiore interesse per la generalità dei datori di lavoro.

Indennità di mobilità e integrazioni salariali

I lavoratori sospesi dal lavoro con ricorso alla cassa integrazione, ricevono dall'INPS una indennità il cui ammontare massimo mensile viene aggiornato annualmente.



I valori validi per l'anno 2015 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO			
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%		AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	
	Tutti i settori	Settore edile	Tutti i settori	Settore edile
Fino a Euro 2.102,24	971,71	1.166,05	914,96	1.097,95
Oltre Euro 2.102,24	1.167,91	1.401,49	1.099,70	1.319,64

Anche l'indennità di mobilità concessa ai lavoratori licenziati in seguito a procedure di mobilità viene aggiornata annualmente; i valori validi per il 2015 sono i seguenti:

	INDENNITÀ MENSILE IN EURO	
	AL LORDO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%	AL NETTO DELLA RIDUZIONE DEL 5,84%
Fino a Euro 2.102,24	971,71	914,96
Oltre Euro 2.102,24	1.167,91	1.099,70

Minimale di retribuzione imponibile

La contribuzione dovuta all'INPS deve essere determinata su una retribuzione non inferiore a quella prevista dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore al 9,5% del trattamento di pensione minimo valevole nell'anno.

Nel 2015 il trattamento minimo mensile di pensione è pari a Euro 501,89; conseguentemente il minimale giornaliero applicabile alla generalità dei lavoratori è pari a Euro 47,58.

Riportiamo nella tabella che segue, i minimali per le principali categorie di lavoratori:

Settore	IMPORTI PER QUALIFICA					
	DIRIGENTE		IMPIEGATO		OPERAIO	
	EURO GIORNO	EURO MESE	EURO GIORNO	EURO MESE	EURO GIORNO	EURO MESE
INDUSTRIA	131,89	3.429,00	47,68	1.240,00	47,68	1.240,00
ARTIGIANATO			47,68	1.240,00	47,68	1.240,00
COMMERCIO CREDITO E ASSICURAZIONI	131,89	3429,00	47,68	1.240,00	47,68	1.240,00
AGRICOLTURA	105,53	2.744,00	55,65	1.447,00	42,41	1.103,00
SPETTACOLO	108,22	2.814,00	47,68	1.240,00	47,68	1.240,00
AGENZIE DI ASSICURAZIONE IN GESTIONE LIBERA	CAPO UFF. E 1^ CAT.		IMP. 2^ E 3^ CAT			
	47,68	1.240,00	47,68	1.240,00		

Per i lavoratori impiegati con **contratto a tempo parziale** il minimale da rispettare sarà così determinato: minimale giornaliero moltiplicato per 6 giorni e diviso per il numero di ore ordinarie settimanali previste dal C.C.N.L. per i lavoratori a tempo pieno. In caso di orario settimanale contrattuale pari a 40 ore, il minimale orario sarà pari a Euro 7,15.

Limite minimo settimanale per l'accreditamento dei contributi

Esiste un importo minimo di retribuzione imponibile, richiesto per ogni settimana, per garantire la copertura contributiva ai fini pensionistici.

Tale limite per l'anno 2015 è pari a Euro 200,76 settimanali corrispondenti a 10.440,00 annui.

Altri valori

Tetto contributivo pensionabile - l'importo valevole per l'anno 2015 ammonta a Euro 100.324,00.



Tale limite massimo di retribuzione imponibile interessa:

1. i lavoratori dipendenti privi di anzianità contributiva al 1.1.1996;
2. coloro che esercitano l'opzione per il sistema pensionistico contributivo indipendentemente dall'anzianità contributiva;
3. tutti i lavoratori parasubordinati iscritti alla gestione separata dell'INPS.

Contribuzione aggiuntiva del 1% - il limite di retribuzione imponibile oltre il quale scatta l'aliquota aggiuntiva dell'1% a carico dei lavoratori passa a Euro 46.123,00 annui. Ricordiamo che questa disposizione si applica a tutti i regimi pensionistici che prevedono un'aliquota contributiva a carico del lavoratore inferiore al 10%.

La circolare INPS precisa che i datori di lavoro che hanno calcolato i contributi relativi al mese di gennaio 2015 in base ai vecchi valori, possono regolarizzare le posizioni, senza aggravio di ulteriori oneri, entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di emanazione della circolare e, quindi, entro il 16.04.2015.

CONTRIBUTI 2015 PER ISCRITTI ALLA GESTIONE SEPARATA

Aliquote contributive soggetti iscritti alla gestione separata INPS

Nella tabella che segue, riepiloghiamo le aliquote contributive INPS dovute dai soggetti iscritti alla gestione separata ex art. 2 c. 26 della legge 35/1995.

Tabella anno 2015

Soggetto	Limite di reddito	Aliquota IVS	Maggiorazione per maternità, malattia, ass. nucleo familiare	Aliquota totale
Non iscritto ad altra gestione pensionistica	100.324,00	30,00%	0,72%	30,72%
Pensionato o iscritto in altra gestione pensionistica		23,50%	----	23,50%
Liberi professionisti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie		27,00%	0,72%	27,72%

Ai fini dell'accredito della copertura contributiva per l'intero anno, devono risultare versati contributi su un reddito almeno pari a euro 15.548,00.

Pertanto il soggetto che sconta l'aliquota del 30,72% si vedrà accreditare un intero anno di contribuzione solo se verserà almeno euro 4.664,40 mentre il soggetto che sconta il 23,50% dovrà versare almeno euro 3.653,78. I professionisti privi di cassa per i quali si applica l'aliquota del 27,72% dovranno versare 4.309,91 per vedere accreditato un anno intero di contribuzione.



GARANZIA GIOVANI – APPRENDISTATO E CONTRATTO A TERMINE AGEVOLATI

Il programma nazionale Garanzia Giovani è volto a promuovere l'occupazione di giovani dai 15 ai 29 anni di età disoccupati e che non sono dediti agli studi, mediante percorsi di formazione per i giovani e incentivi alle imprese che li impiegano.

Per accedere al programma i giovani dai 15 ai 29 anni, privi di occupazione e non dediti agli studi, devono iscriversi al portale www.garanziaiovani.gov.it e, successivamente all'iscrizione, recarsi presso uno youth corner, reperibile sempre nello stesso sito, che profilerà ciascun iscritto in base alle caratteristiche individuali.

I soggetti iscritti e profilati potranno usufruire dei servizi offerti:

- orientamento per fare un bilancio delle competenze al fine di realizzare un progetto formativo o professionale;
- formazione mirata ad una specifica figura professionale;
- inserimento in tirocini lavorativi;
- accompagnamento al lavoro anche con sostegno all'autoimprenditorialità.

I datori di lavoro potranno ospitare i giovani per tirocini formativi senza sostenere costi in quanto l'INPS erogherà direttamente ai tirocinanti una borsa di studio.

- ☞ **Per l'accesso ai benefici previsti da Garanzia giovani, i datori di lavoro dovranno registrarsi nel portale www.garanziaiovani.gov.it.**

Inoltre i datori di lavoro che assumono un soggetto iscritto al programma garanzia giovani, potrà avere un incentivo che va da un minimo da 1.500 ad un massimo di 6.000 euro e in relazione alla tipologia di contratto di lavoro che si intende stipulare e in base alla classe di profilazione attribuita al giovane e riferita alla difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro, in relazione alle caratteristiche individuali:

- difficoltà bassa;
- difficoltà media;
- difficoltà alta;
- difficoltà molto alta.

A tale proposito si segnala che il Ministero del lavoro, con decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015, ha ampliato la platea dei contratti ammessi.

Danno ora diritto all'incentivo:

- il contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, di durata almeno pari a 6 mesi;
- il contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione;
- il contratto a termine e a tempo indeterminato nell'ambito del rapporto associativo in cooperativa;
- il contratto a tempo parziale, sia a termine che a tempo indeterminato, purché l'orario di lavoro sia superiore al 60%;
- contratto di apprendistato professionalizzante.



Il decreto direttoriale precisa che i benefici in esame sono cumulabili con altri benefici di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori mentre altri benefici selettivi sono cumulabili solo nella misura del 50%.

Si introduce così un non meglio specificato criterio di definizione dei benefici.

Si può ipotizzare che un beneficio selettivo sia quello riferito ai lavoratori portatori di sgravi contributivi in relazione all'età (per es.: ultra cinquantenni) mentre un beneficio non selettivo possa essere quello riferito all'assunzione di apprendisti.

Sarebbe opportuno un chiarimento nel merito.

LA GIURISPRUDENZA

MESSA IN MOBILITÀ E CRITERI DI SCELTA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 25610 del 3 dicembre 2014.

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 27237 del 22 dicembre 2014.

La prima sentenza stabilisce che l'accordo sindacale che conclude la procedura di consultazione prevista dalla l. n. 223/1991 per la messa in mobilità può regolare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare anche sulla base delle sole esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale.

La seconda sentenza stabilisce che l'accordo sindacale può stabilire anche un unico criterio di scelta che consiste, per esempio, nella prossimità al pensionamento purché permetta di formare una graduatoria rigida e non consenta un'applicazione discrezionale da parte del datore di lavoro.

LICENZIAMENTO DISCIPLINARE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 26744 del 18 dicembre 2014.

L'azienda, dopo avere inviato la contestazione al lavoratore e ricevute dallo stesso le relative giustificazioni, ha atteso quasi un mese prima di intimare il licenziamento. Durante tale periodo il lavoratore è rimasto sospeso cautelativamente.

Il lavoratore ha impugnato il licenziamento adducendo l'eccessivo arco temporale intercorso dalle sue giustificazioni in quanto il ccnl applicato prevede che il provvedimento disciplinare venga irrogato entro 6 giorni dal ricevimento delle giustificazioni.

La Corte di cassazione ha confermato il licenziamento affermando che il provvedimento di sospensione cautelare confermava l'intenzione dell'azienda di valutare un provvedimento espulsivo e ha inoltre affermato che, nel caso in cui la complessità delle indagini lo richieda, il provvedimento di licenziamento debba essere valutato con i tempi necessari anche superando il limite temporale imposto dal ccnl.

REPERIBILITÀ E RIPOSO SETTIMANALE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 26723 del 18 dicembre 2014

Il lavoratore che presta il servizio di reperibilità nel giorno destinato al riposo settimanale non ha diritto ad un riposo compensativo.

La disponibilità del lavoratore ad intervenire in caso di richiesta non si configura come attività lavorativa che preclude il riposo ma dà solo diritto alle indennità economiche previste dalla contrattazione collettiva.



COMPENSO PER STRAORDINARIO FORFETTIZATO**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 4 del 5 gennaio 2015**

La sentenza in esame affronta il caso di un'azienda che ha erogato ad un lavoratore un compenso per lavoro straordinario forfettizzato non correlato alla effettiva prestazione.

La Corte di Cassazione ha stabilito che, qualora tale voce retributiva non trovi corrispondenza nella effettiva prestazione ulteriore rispetto all'orario contrattuale, assume un significato diverso da quello originariamente attribuito dalle parti e, se protratta nel tempo, entra nella disponibilità del lavoratore diventando di fatto un superminimo individuale.

SCADENZARIO LAVORO MARZO 2015

Le scadenze di seguito riportate sono di carattere generale non potendo adeguarsi alle specifiche esigenze di tutte le aziende, l'elenco pertanto non può considerarsi esaustivo di ogni e qualsiasi adempimento in scadenza.

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
MARZO 2015						01
02	03	04	05	06	07	08
09	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Martedì 31 ENASARCO	M A R Z O	Scade il termine per il versamento all'ENASARCO da parte delle case mandanti, dei contributi per il Fondo Indennità Risoluzione Rapporto, calcolati sulle provvigioni maturate nell'anno solare precedente e contestuale invio all'ente dell'elenco degli aventi diritto con l'indicazione del numero di posizione e degli importi.
Martedì 31 Sostituti d'imposta comunicazione per ricezione dati 730/4.	M A R Z O	Scade il termine per l'invio telematico della comunicazione dei sostituti d'imposta per ricevere i mod. 730/4 tramite, Entratel o un intermediario abilitato. Quest'anno l'adempimento riguarda solo l'ipotesi di variazione rispetto a precedenti comunicazioni in quanto le nuove deleghe dovevano essere comunicate mediante il quadro CT della certificazione unica trasmessa telematicamente entro il 9 marzo 2015.

SCADENZARIO LAVORO APRILE 2015

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
APRILE 2015		01	02	03	04	05
06	07	08	09	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19

