



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. 6 del 01/12/2014

SOMMARIO

[BONUS ASSUNZIONI](#)

[NUOVE REGOLE PER LA DISCIPLINA DE
MINIMIS](#)

[RIENTRO ANTICIPATO DALLA MALATTIA](#)

[CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E
RIDUZIONE CONTRIBUTIVA](#)

[LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE E
LAVORO NERO](#)

[LE ASSUNZIONI AGEVOLATE](#)

[LA GIURISPRUDENZA](#)

SCADENZARIO LAVORO: , [DICEMBRE
2014](#) E PRIMI GIORNI DI [GENNAIO 2015](#)



BONUS ASSUNZIONI – GARAZIANI GIOVANI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con Decreto n. 1709 del 8 agosto 2014 (vedi anche Nostra circolare flash n.12 del 16/10/2014) ha messo a disposizione delle aziende un fondo di euro 188.755.343,66 (di cui 5 milioni di euro destinati al Veneto) per l'assunzione di giovani, dai 16 ai 29 anni, effettuate dal 3 ottobre 2014 al 30 giugno 2017 e individua l'INPS come organismo intermediario per la relativa attuazione.

L'istituto è intervenuto con circolare n. 118 del 3 ottobre 2014 per regolarne le modalità di accesso. Riassumiamo per sommi capi gli estremi del provvedimento.

Per beneficiare dell'incentivo le aziende devono assumere i giovani:

- tra i 16 e i 29 anni;
- registrati al "Programma Garanzia Giovani"- www.garanzia giovani.gov.it;
- che abbiano assolto l'obbligo scolastico se minorenni;
- non occupati e non inseriti in percorsi di studio.

In base a quanto disposto dall'art. 4 del Decreto, l'importo del bonus varia, come illustrato nella seguente tabella, a seconda del tipo di assunzione e della classe di profilazione (bassa, media, alta, molto alta) assegnata dal centro per l'impiego al giovane registrato "Programma Garanzia Giovani".

	CLASSE DI PROFILAZIONE DEL GIOVANE			
	Determina il grado di difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro			
	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
Assunzione tempo determinato di almeno 6 mesi e inferiore a 12 mesi	-	-	1.500,00 €	2.000,00 €
Assunzione tempo determinato di almeno 12 mesi	-	-	3.000,00 €	4.000,00 €
Assunzione a tempo indeterminato	1.500,00 €	3.000,00 €	4.500,00 €	6.000,00 €

Nell'ipotesi di assunzione part time il bonus viene percentualmente riproporzionato. Per l'applicazione del bonus riproporzionato il part time non deve essere inferiore al 60% dell'orario normale di lavoro.

Il bonus è escluso per le assunzioni con contratto di apprendistato, a chiamata, domestico, ripartito e accessorio.

Nel prospetto riportato in calce al presente articolo sono riepilogate le regioni e relativi fondi destinati con l'indicazione delle tipologie di contratto agevolate diversamente da quanto genericamente previsto dall'art. 4 del decreto.

Condizioni necessarie per fruire dell'incentivo sono: il regolare adempimento degli obblighi contributivi, il rispetto degli obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il rispetto del CCNL e dei contratti di secondo livello.

Inoltre devono essere rispettate le condizioni poste dalla l. n. 92/2012: l'assunzione non deve scaturire da un obbligo preesistente; non deve violare un diritto di precedenza; il datore di lavoro non deve avere in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale; l'assunzione



non deve riguardare lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti; deve essere rispettato il limite imposto dal “regime de minimis” (vedi articolo su questo notiziario).

Il Bonus non è cumulabile con altri benefici contributivi ed è riconosciuto fino ad esaurimento fondi.

Per l'accesso al bonus, secondo le istruzioni fornite dall'INPS con la citata circolare, il datore di lavoro, prima di procedere all'assunzione o alla trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, dovrà presentare specifica istanza per via telematica accedendo al sito dell'Istituto nell'applicazione “*DiresCo*” (Dichiarazione di responsabilità del Contribuente) all'interno dell'area dedicata alle aziende, ai consulenti e professionisti e compilando il modello “GAGI”.

L'Istituto prende in carico l'istanza ed entro il giorno successivo:

- verifica l'iscrizione del giovane da assumere alla Garanzia Giovani;
- individua la classe di appartenenza e la disponibilità del fondo residuo;
- comunica all'interno dell'applicazione “*DiresCo*” la positiva prenotazione del bonus.

Entro 7 giorni dalla comunicazione di disponibilità del bonus, l'azienda deve assumere il giovane o trasformare a tempo indeterminato il rapporto a termine.

Entro 14 giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di concessione del beneficio, il datore di lavoro deve comunicare all'INPS, sempre tramite l'applicazione “*DiresCo*”, l'avvenuta assunzione o trasformazione del rapporto di lavoro chiedendo la conferma della prenotazione.

L'INPS comunicherà la conferma tramite cassetto previdenziale.

La concreta fruizione del bonus avverrà mediante conguaglio con i contributi mensili con le istruzioni che l'Istituto si riserva di emanare con successivo messaggio.

NUOVE REGOLE PER LA DISCIPLINA DE MINIMS

L'inps ha emanato la circolare n. 102 del 3 settembre 2014 per commentare le novità introdotte da due regolamenti comunitari n. 1407/2013 e n. 108/2013 in materia di De minimis.

Si tratta degli aiuti di stato che, rimanendo al di sotto di una determinata soglia, non rappresentano una violazione delle norme sulla concorrenza.

La fruizione di determinati benefici contributivi è subordinata al rispetto del “De minimis”; per questo motivo i datori di lavoro devono preventivamente dichiararne il rispetto tramite specifica comunicazione all'INPS.

Gli aiuti di stato di importanza minore devono rimanere al di sotto di 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari (quello nel quale si percepisce l'aiuto e i due anni precedenti) per la generalità delle imprese.

Il limite si abbassa a 100.000 euro nel triennio per le imprese che esercitano attività di trasporto di merci su strada per conto terzi.

Per le imprese che operano nel settore della produzione primaria di prodotti agricoli il limite degli aiuti viene elevato da 7.500 a 15.000 euro nel corso dei tre esercizi finanziari.

Le novità consistono:

- a) nell'inclusione delle imprese in difficoltà tra i soggetti ai quali è applicabile la disciplina sugli aiuti de minimis;
- b) nell'introduzione del criterio di “impresa unica” ai fini del calcolo del massimale concedibile.

Per quanto riguarda il criterio di cui al punto b) la circolare precisa che per il calcolo del limite si devono considerare gli aiuti di stato concessi all'insieme di imprese tra le quali sussiste una relazione nei termini indicati dai regolamenti Ue citati.

Ai sensi dei regolamenti della Ue si ha un'impresa unica quando sussiste almeno una delle seguenti relazioni:



- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Le imprese fra le quali intercorre una delle relazioni di cui alle lettere precedenti lettere da a) a d) per il tramite di una o più imprese, sono anch'esse considerate impresa unica.

La circolare INPS riporta l'elenco delle agevolazioni erogate dall'Istituto per le quali si applicano i nuovi regolamenti sul regime de minimis:

- a) sgravio contributivo previsto dall'articolo 22 L. n. 183/2011 (circolari n. 128/2012 e n. 116/2013); è necessario avvalersi del nuovo modello di dichiarazione ex articolo 47 D.P.R. n. 445/2000 (allegato 1), in sostituzione di quello indicato nelle circolari citate; **(riguarda gli apprendisti assunti da imprese che occupano fino a 9 dipendenti)**;
- b) incentivo per favorire la ricollocazione lavorativa di soggetti privi di occupazione e beneficiari dell'ASPI, previsto dall'articolo 2 comma 10 bis, L. n. 92/2012 (circolare n. 175/2013 e n. 81/2014); è necessario avvalersi del nuovo modello di dichiarazione ex articolo 47 D.P.R. n. 445/2000 (allegato 1), in sostituzione di quello indicato nelle circolari citate;
- c) incentivo per l'assunzione di lavoratori iscritti nella "Banca dati per l'occupazione dei giovani genitori", previsto dal Decreto del Ministro della Gioventù del 19 novembre 2010 (circolare n. 115/2011); in attesa che i sistemi informativi centrali aggiornino il modulo telematico "GIOV-GE", i datori di lavoro interessati invieranno la richiesta di ammissione al beneficio tramite il modulo telematico attualmente disponibile nel Cassetto previdenziale e contestualmente inoltreranno la dichiarazione "de minimis" secondo il fac-simile allegato alla circolare, avvalendosi della funzionalità "Contatti" del Cassetto Previdenziale.

Per gli aiuti definiti alla data del 30 giugno 2014 si applica la disciplina previgente.

Per le nuove istanze nonché quelle presentate anche prima del 30 giugno 2014 ma non ancora definite o comunque definite successivamente a tale data si applicano i nuovi regolamenti.

La circolare INPS riporta in allegato il nuovo modello di dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da inoltrare tramite cassetto previdenziale ai fini del riconoscimento dei benefici.

RIENTRO ANTICIPATO DALLA MALATTIA

L'inps ha emanato il messaggio n. 6973 del 12 settembre 2014 (vedi Nostra circolare flash n. 10 del 01/10/2014) con il quale affronta il caso del dipendente che riprende l'attività lavorativa prima del termine dei giorni di prognosi assegnati dal medico e riportati nel certificato di malattia.

Ebbene l'INPS precisa che il datore di lavoro potrà ammettere in servizio il lavoratore ammalato prima del termine dei giorni di prognosi originariamente assegnati al lavoratore solo a fronte di un certificato medico che attesti la guarigione del dipendente e, quindi, la possibilità di riprendere il lavoro.

- ☞ Con l'occasione riteniamo utile ricordare che, in base a quanto previsto dall'art. 41 c. 2 lett. e)ter del D.lgs. 81/2008, il lavoratore che riprenda l'attività dopo un'assenza per malattia durata ininterrottamente per più di 60 giorni deve essere sottoposto a visita medica di idoneità prima di essere riammesso al lavoro.



CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ E RIDUZIONE CONTRIBUTIVA

Il D.l. 34/2014, convertito in l. n. 78/2014, ha modificato i criteri per la concessione delle riduzioni contributive a favore dei datori di lavoro nel caso di applicazione dei contratti di solidarietà previste dall'art. 6 c. 4 del d.l. n. 510/1996.

Nel merito sono stati emanati il decreto interministeriale n. 83312 del 7 luglio 2014 e la circolare del Ministero del lavoro n. 23 del 26 settembre 2014 alla quale si rimanda per le istruzioni puntuali.

L'agevolazione è applicabile ai contratti di solidarietà stipulati a partire dal 21 marzo 2014, o che a tale data sono ancora in corso, da parte di aziende soggette al campo di applicazione della cigs. Sono quindi esclusi dal beneficio i contratti di solidarietà stipulati da datori di lavoro che non rientrano nel campo di applicazione della cigs (art. 5 d.l. 148/1993).

Si tratta dei contratti di solidarietà previsti dal d.l. 726/1984 convertito in legge n. 863/1984:

- difensivo – mediante il quale il datore di lavoro riduce l'orario di lavoro per evitare riduzioni di personale;
- espansivo – per incrementare il numero di occupati attraverso una riduzione dell'orario di lavoro.

In base alle disposizioni citate i datori di lavoro che stipulano un contratto di solidarietà hanno diritto alla riduzione del 35% dell'ammontare dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per un periodo non superiore a 24 mesi. Tale riduzione è riconosciuta per i lavoratori che hanno una riduzione dell'orario di lavoro superiore al 20% e solo per i periodi successivi al 21 marzo 2014.

Per tale beneficio è stato effettuato uno specifico finanziamento che rappresenta il tetto massimo di concessione delle riduzioni. Al raggiungimento del tetto verrà data specifica notizia sul portale www.lavoro.gov.it.

☞ Lo sgravio è riconosciuto solo alle aziende per le quali sono individuati strumenti volti a realizzare un miglioramento della produttività, di entità analoga allo sgravio contributivo spettante, sulla base dell'accordo ovvero di un piano di investimenti finalizzato a superare le inefficienze gestionali o del processo produttivo.

L'indeterminatezza di tale requisito lascia un pò perplessi e a tale proposito va sottolineato che il citato decreto interministeriale prevede che **entro un anno dall'avvio del contratto di solidarietà vengano avviati specifici accertamenti ispettivi volti a verificare l'effettiva adozione di strumenti finalizzati al miglioramento della produttività.**

La circolare precisa che tali accertamenti saranno avviati trascorsi 9 mesi dall'avvio del contratto di solidarietà.

Nel caso in cui la verifica ispettiva dovesse riscontrare la mancanza del requisito, ne sarà data notizia all'INPS per il recupero dei benefici indebitamente fruiti.

LAVORO AUTONOMO OCCASIONALE E LAVORO NERO

Il Ministero del lavoro con nota n. 16920 del 9 ottobre 2014 fornisce alcune precisazioni in merito alla applicazione della maxi sanzione per lavoro nero in caso di prestazioni di lavoro autonomo occasionale.



Va ricordato che tale sanzione viene applicata nei casi di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto da parte del datore di lavoro privato, a meno che dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti si evidenzino comunque la volontà di non occultare il rapporto di lavoro anche nel caso in cui venga poi diversamente qualificato.

In relazione al rapporto di lavoro autonomo occasionale la circolare n. 38/2010 del Ministero del lavoro prevede che la maxisanzione vada irrogata in assenza della documentazione utile ad una verifica circa la pretesa autonomia del rapporto.

A tal fine va detto che il rapporto di lavoro autonomo occasionale non è soggetto ad alcun obbligo comunicativo e l'obbligazione contributiva sorge solo per la parte del compenso eccedente 5.000 euro di compenso annuo.

Per questo motivo la nota del ministero prevede che si debbano considerare altri elementi al fine di poter escludere la volontà di occultare il rapporto alla Pubblica Amministrazione.

La circolare 38/2010 ha già specificato di non applicare la maxisanzione in caso di riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo occasionale in rapporto di lavoro subordinato in presenza di documentazione fiscale valida che provi la regolare gestione del rapporto.

La nota precisa che per "valida documentazione fiscale" idonea ad escludere l'applicazione della maxisanzione debba intendersi la documentazione fiscale obbligatoria (versamento delle ritenute d'acconto tramite modello F24, rilevazioni contabili e dichiarazione su mod. 770) prodotta in relazione al periodo oggetto di accertamento.

Pertanto, anche il lavoro autonomo per il quale sia stata operata regolare ritenuta d'acconto, trascritta nella documentazione fiscale obbligatoria, non può essere considerato lavoro in nero, pur a fronte della riqualificazione della prestazione di lavoro come prestazione di lavoro subordinato, non dovendosi procedere, in tal caso, all'applicazione della relativa maxisanzione.

LE ASSUNZIONI AGEVOLATE

Riteniamo utile riepilogare nella tabella sotto riportata le principali forme di rapporto di lavoro che possono fruire di agevolazioni.

Il prospetto non esaurisce tutta la casistica ma può essere una guida per orientarsi in una vera e propria giungla che il legislatore ha più volte dichiarato di voler semplificare ma che a tutt'oggi rimane piuttosto articolata.

TABELLA RIASSUNTIVA DELLE PIÙ' COMUNI FORME DI INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI ANNO 2014

Legge di riferimento e requisiti del soggetto	Tipologia di assunzione	Sgravio	Ulteriori condizioni
disoccupati o in cigs da almeno 24 mesi L. 407/1990 art. 8 c. 9	Assunzione a tempo indeterminato anche parziale	50% contributi prev./assist. Per 36 mesi; 100% per artigiani e imprese nel mezzogiorno	
lavoratori iscritti alle liste di mobilità l. 223/1991 L. 223/1991 – art. 8	Assunzione a tempo determinato anche parziale	Contribuzione come per gli apprendisti per 12 mesi; se si conferma a tempo indeterminato stesso sgravio per ulteriori 12 mesi + (se a tempo pieno) 50% dell'indennità di mobilità residua.	
lavoratori iscritti alle liste	Assunzione a	Contribuzione come per gli	



<p>di mobilità l. 223/1991 L. 223/1991 – art. 25</p>	<p>tempo indeterminato</p>	<p>apprendisti per 18 mesi + (se a tempo pieno) 50% dell'indennità di mobilità residua</p>	
<p>contratti a termine sostitutivi di maternità in aziende con meno di 20 dipendenti L. 53/2000 – art. 10 c. 2</p>	<p>Assunzione a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori assenti per maternità obbligatoria o facoltativa o per malattia del bambino</p>	<p>Sgravio 50% dei contributi INPS e dei premi INAIL a carico del datore di lavoro fino al compimento di un anno di età del bambino</p>	
<p>aziende con lavoratrici autonome (artig., comm., coltiv. Dir.) L. 53/2000 – art. 10 c. 3</p>	<p>Assunzione a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici autonome assenti per maternità</p>	<p>Sgravio 50% dei contributi INPS e dei premi INAIL a carico del datore di lavoro fino al compimento di un anno di età del bambino</p>	
<p>giovani genitori di età non superiore a 35 anni, di figli minori anche adottivi o in affidato, iscritti alle liste di disoccupazione al Centro impiego o titolari di un rapporto a termine o altro rapporto non stabile L. 247/2007 – art. 1 c. 72 e 73 – D.M. 19.11.2010</p>	<p>Assunzione a tempo indeterminato anche parziale o trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine. I lavoratori devono essersi precedentemente iscritti alla relativa banca dati tenuta dall'INPS</p>	<p>Contributo di euro 5.000 da compensare con i contributi mensili in quote non superiori alla retribuzione lorda del dipendente fino a concorrenza della cifra di 5.000 euro. Il contributo viene erogato per un massimo di 5 dipendenti e comunque fino ad esaurimento del fondo.</p>	
<p>Uomini o donne con almeno 50 anni di età e <u>disoccupati</u> da oltre 12 mesi; donne di qualsiasi età residenti in aree svantaggiate <u>prive di impiego regolarmente retribuito</u> da almeno 6 mesi; donne di qualsiasi età <u>prive di un impiego regolarmente retribuito</u> da almeno 24 mesi; donne di qualsiasi età <u>prive di impiego regolarmente retribuito</u> da almeno 6 mesi con</p>	<p>Assunzione a tempo interminato e determinato anche part time</p>	<p>Sgravio del 50% dei contributi dovuti all'INPS e all'INAIL per 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato e di 12 mesi in caso di assunzione a termine (prorogato a 18 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato)</p>	<p>Soggetto all'incremento occupazionale e alla regola de minimis.</p>



professione o settore economico caratterizzati da disparità occupazionale di genere L. 92/2012 art. 4 C. 8, 11, 12			
lavoratori licenziati percettori di ASPI L. 92/2012 – art. 2 c. 10bis	Assunzione a tempo pieno e indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine	Contributo pari al 50% dell'indennità ASPI mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore permanendo lo stato di disoccupazione.	
Apprendisti D.lgs. 167/2011	Assunzione di giovani dai 18 ai 29 anni	Aziende fino a 9 dipendenti = contributo pari al 1,61% per i primi tre anni; aziende oltre 9 dipendenti = contributo del 11,61% lo sgravio viene riconosciuto anche per l'anno successivo alla qualifica.	
giovani tra i 18 e i 29 anni: privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi oppure privi di diploma superiore o professionale D.I. 76/2003 art. 1	Assunzioni a tempo indeterminato anche parziale e nei casi di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine. L'assunzione deve avvenire entro il 30.06.2015	Incentivo pari ad un terzo della retribuzione lorda mensile del lavoratore nei limiti di euro 650 mensili; l'incentivo viene riconosciuto per un periodo di 18 mesi (12 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto di lavoro a termine). Corrisposto fino ad esaurimento dei fondi	Soggetto all'incremento occupazionale e alla regola de minimis.
Lavoratori che hanno fruito di cigs per almeno 3 mesi e che sono in cigs al momento dell'assunzione, dipendenti da imprese in cigs da almeno 6 mesi continuativi D.L. 35/2005 art. 13 c. 2 lett. c)	Assunzione a tempo pieno e indeterminato	Pagamento della contribuzione nella misura prevista per l'apprendista + 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore se fosse rimasto disoccupato per un periodo di 9 mesi elevato a 21 per i soggetti con più di 50 anni di età	
inserimento disabili con riduzione capacità lavorativa superiore al 67% L. 68/99 art. 12	Assunzioni a tempo indeterminato	Storno di una percentuale del costo aziendale sostenuto modulato a seconda del grado di disabilità.	
Bonus Garanzia Giovani – assunzione di giovani da 16 a 29 anni	Assunzioni a tempo indeterminato e determinato che	Bonus da 1.500 a 6.000 euro in base alla profilazione del giovane attribuita dopo l'iscrizione al programma	



	durino almeno 6 mesi	Garanzia Giovani	
--	----------------------	------------------	--

In linea di principio, ma bisogna verificare caso per caso, il beneficio non spetta qualora:

- l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo derivante dalla legge, dal contratto collettivo, da un contratto individuale;
- l'assunzione avvenga in violazione di un obbligo di precedenza spettante ad altro lavoratore;
- nei mesi precedenti, il datore di lavoro abbia effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o per riduzione di personale, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori licenziati.
- il datore di lavoro abbia in atto sospensioni dal lavoro o riduzioni di orario di lavoro, salvo il caso in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi o in riduzione di orario.
- nel caso in cui il lavoratore sia stato licenziato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, dalla medesima impresa o da impresa collegata, o con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti;
- il datore di lavoro non sia regolare con il versamento dei contributi;
- il datore di lavoro abbia subito provvedimenti amministrativi o giurisdizionali relativi a violazioni elencate nell'allegato A del D.M. 24.10.2007 (autocertificato alla DTL);
- non siano rispettate le norme in materia di sicurezza.

Ulteriori condizioni

Alcune agevolazioni sono riconosciute solo nel caso in cui determinino un incremento dell'occupazione e sono soggette al rispetto delle regole che limitano gli aiuti di stato – De Minimis (regolam. CE 800/2008).

LA GIURISPRUDENZA

DEMANSIONAMENTO DEL LAVORATORE

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 160124 del 11 luglio 2014.

Il demansionamento del lavoratore presuppone sempre la sua accettazione. Anche quando rappresenta l'unica alternativa al licenziamento in quanto consegue alla soppressione del posto di lavoro o dell'intero reparto, il demansionamento è illegittimo se il lavoratore non ha espresso il proprio consenso.

PATTO DI PROVA

Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 17591 del 4 agosto 2014

Si riporta la sintesi della sentenza che rappresenta un consolidato orientamento giurisprudenziale.

La validità del patto di prova è subordinata alla forma scritta e alla specificazione della mansione attribuita al lavoratore in relazione alla quale si intende stipulato anche il patto di prova.

La sentenza in esame specifica che se è vero che le mansioni attribuite al lavoratore devono essere specificate, dall'altro la lettera di assunzione può individuare le stesse anche richiamando le declaratorie del CCNL ove le stesse siano sufficienti ad individuare in modo esauriente la mansione in concreto attribuita al lavoratore.

Si ritiene comunque sempre opportuno specificare nel contratto individuale di lavoro, la mansione che il lavoratore dovrà svolgere o di accertarsi che gli effettivi contenuti della declaratoria corrispondano alla mansione in concreto svolta dal lavoratore, nel caso in cui si intenda fare ad essa riferimento.



UTILIZZO IMPROPRIO DEL PC AZIENDALE E LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 17859 del 11 agosto 2014**

La sentenza citata ha confermato il licenziamento del lavoratore che aveva installato sul pc aziendale dallo stesso utilizzato, un programma di file-sharing copiando dati aziendali definiti riservati, filmati e foto pornografiche e che ha utilizzato un programma di posta personale.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E PUBBLICITÀ DEL CODICE DISCIPLINARE**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 18462 del 29 agosto 2014**

In linea di principio la validità dei provvedimenti disciplinari è subordinata alla pubblicità del regolamento aziendale che specifichi quali sono i comportamenti sanzionabili e relativi provvedimenti.

La sentenza in esame, sulla scia di un consolidato orientamento, afferma che tale principio può essere derogato quando il comportamento assunto dal dipendente sia palesemente contrario al così detto minimo etico o a norme di rilevanza penale.

Nel caso specifico il lavoratore violava ripetutamente l'orario di lavoro. In questo caso la sentenza ammette la validità del provvedimento disciplinare anche in mancanza della pubblicità del codice disciplinare tenuto conto che è del tutto evidente che il mancato rispetto dell'orario di lavoro è contrario ai principi civilistici fondamentali.

MOBBING**Sentenza Corte di Cassazione sez. lavoro n. 17698 del 6 agosto 2014**

Il concetto di mobbing non torva una definizione normativa che ne individui con certezza i limiti.

La giurisprudenza viene in soccorso dettando dei principi che possono essere utilizzati per identificarne gli estremi.

La sentenza in esame definisce come cattivo esercizio del potere direttivo da parte del datore di lavoro, l'assunzione di una serie di comportamenti vessatori posti in essere senza il rispetto della dignità psico-fisica del lavoratore ed in contrasto con la buona fede anche se tali comportamenti, singolarmente considerati, possono essere ritenuti formalmente leciti.

Diversamente il mobbing può essere definito come una sequenza di comportamenti vessatori nei confronti di un lavoratore, da parte del datore di lavoro o di suoi sottoposti, che durano nel tempo e che sono espressamente finalizzati ad emarginare il soggetto dal gruppo.

SCADENZARIO LAVORO DICEMBRE 2014

Lun	Mar	Mer	Gio	Ven	Sab	Dom
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				DICEMBRE '14

Regole generali



Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011, n. 70

Martedì 16 VERSAMENTO UNIFICATO IRPEF RITENUTE - LAVORO DIPENDENTE	D I C	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di novembre sui: compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002 – 1012 – 1004 -). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di novembre e la rata delle addizionali determinate in sede di conguaglio di fine anno 2013 per coloro i quali procedono alla rateazione (cod. 3802 e 3848); la rata dell'acconto dell'addizionale comunale (cod. 3847). Le ritenute conseguenti ai conguagli per assistenza fiscale operati nel mese di novembre
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	D I C	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- RIVALUTAZIONE T.F.R. (imposta sostitutiva)	D I C	Scade il termine per versare l'acconto dell'imposta sostitutiva pari all'11% sulla rivalutazione del T.F.R. relativa all'anno precedente. L'acconto è dovuto nella misura del 90% della medesima imposta determinata per l'anno precedente salvo ricalcolo di quanto effettivamente dovuto in base al TFR residuo in ditta.
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	D I C	I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	D I C	Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori, associati in partecipazione, eventuali lavoratori autonomi occasionali ecc., corrisposti nel mese di novembre 2014.



Mercoledì 31 INPS UniEMens	D I C	Scade il termine per l'invio telematico del flusso dei dati previdenziali (dati retributivi e dati utili per il calcolo dei contributi) all'INPS riferito al mese di novembre.
Mercoledì 31 DATORI DI LAVORO	D I C	Scade il termine per la compilazione del Libro Unico del lavoro relativo al mese precedente.

SCADENZARIO FISCALE E LAVORO GENNAIO 2015

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

Regole generali

Il pagamento di ritenute alla fonte, di imposte, di tasse e contributi erariali, regionali e locali il cui termine cade di sabato o di giorno festivo è considerato tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 6 comma 8 D.L. 31.5.93 convertito in legge 173 del 27.7.1994
Le somme di cui all'art. 17 (quelle da versare col mod. F24) Se il termine scade di sabato o di giorno festivo il versamento è tempestivo se effettuato il primo giorno lavorativo successivo.	Art. 18 comma 1 D.Lgs. 241 del 9 luglio 1997
I versamenti e gli adempimenti, anche se solo telematici, previsti da norme riguardanti l'Amministrazione economico-finanziaria che scadono il sabato o in un giorno festivo sono sempre rinviati al primo giorno lavorativo successivo.	Art. 7 lett. h) D.L. 13 maggio 2011 , n. 70

Sabato 10 DATORI DI LAVORO DOMESTICO	G E N	Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2014.
Sabato 10 DIRIGENTI DEL COMMERCIO		Scade il termine per versare i contributi relativi al 4° trimestre 2014 ai fondi Negri, Besusso, Pastore.
Lunedì 12 RETRIBUZIONI AI DIPENDENTI E COLLABORATORI	G E N	<u>Entro questa data bisogna corrispondere ai dipendenti e ai percipienti redditi assimilati al lavoro dipendente (ex co.co.co.) le retribuzioni e i compensi che si intende far rientrare nel conguaglio fiscale dell'anno 2014.</u>
Venerdì 16 VERSAMENTO UNIFICATO	G E N	Scade il termine per versare in via telematica le ritenute operate nel mese di dicembre 2014 sui:



- LAVORO DIPENDENTE	compensi per lavoro dipendente e assimilati (cod. 1001 – 1002– 1012 – 1004 -). l'addizionale regionale e comunale all'IRPEF trattenuta in sede di conguaglio per fine rapporto nel mese di dicembre.
- LAVORO AUTONOMO E PROVVIGIONI	compensi di lavoro autonomo e provvigioni (cod. 1038 – 1040).
- I.N.P.S. LAVORO DIPENDENTE	G I contributi previdenziali dovuti sulle retribuzioni E relative al mese precedente
- CONTRIBUTO ALLA GESTIONE SEPARATA	N Il contributo alla gestione separata per compensi ad amministratori, collaboratori e associati in partecipazione corrisposti nel mese di dicembre 2014.

