

SCAPUZZI RUSCIANO
PROFESSIONISTI ASSOCIATI

Newsletter periodica “lavoro”

n. 01 del 26 novembre 2018

In questa newsletter

1.Il Contratto di apprendistato: riepilogo dell'assetto normativo e contributivo.....	3
2.Contratti a termine e somministrazioni: le novità analizzate da MLPS e consulenti del lavoro.....	5
3.INPS: periodi di congedo di maternità ed assistenza al coniuge disabile....	6
4.Divieto di pagamento della retribuzione in contanti: ulteriori chiarimenti dell'INL.....	7
5.Al via nel 2019 l'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani eccellenze.....	8
6.Come cambia il regime sanzionatorio nei rapporti di lavoro disciplinati dal D.Lgs. n. 23/2015 dopo l'intervento della Corte Costituzionale.....	10
7.In via di conclusione la richiesta di assegno di ricollocazione per CIGS.....	13

1. Il Contratto di apprendistato: riepilogo dell'assetto normativo e contributivo

INPS, Circolare 14 novembre 2018, n. 108

L'INPS - con Circolare del 14 novembre 2018, n. 108 - ha riepilogato l'assetto del regime contributivo relativo ai rapporti di apprendistato nella necessaria prospettiva di analisi integrata delle misure di agevolazione introdotte nel corso degli ultimi anni allo scopo di promuovere l'utilizzo delle predette forme contrattuali.

In questo quadro, l'Istituto riporta alcuni adeguamenti delle indicazioni fornite:

- con il Messaggio n. 2243/2017, in tema di assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di indennità di mobilità ovvero di un trattamento di disoccupazione;
- con il Messaggio n. 2499/2017, in tema di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, ex art. 43, D.Lgs. n. 81/2015.

Con il provvedimento in commento, infine, l'Istituto ha fornito anche le corrette istruzioni operative per la compilazione dei flussi Uniemens.

In particolare, tra le varie indicazioni, l'istituto corregge due posizioni precedentemente assunte:

- con riguardo all'apprendistato di primo tipo, l'istituto riconosce la differenza della dimensione occupazionale al fine dell'applicazione

delle aliquote contributive. In particolar modo, viene stabilito che se il datore di lavoro ha alle proprie dipendenze fino a nove addetti, alla nuova assunzione in apprendistato applicherà le aliquote contributive ridotte e crescenti in relazione al periodo in apprendistato (1,5% per il primo anno, 3% per il secondo anno e, in questo caso, il 5% per il terzo anno);

- con riguardo ai lavoratori in mobilità nonché ai percettori di disoccupazione, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2017, in continuità con l'abrogato regime previsto dal D.Lgs. n. 161/2011, il regime contributivo applicabile alle predette fattispecie è il medesimo per le assunzione di apprendistato professionalizzante fatte salve deroghe espresse.

2. Contratti a termine e somministrazioni: le novità analizzate da MLPS e consulenti del lavoro

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Circolare 31 ottobre 2018, n. 17 – Approfondimento Fondazione Studi CdL 5 novembre 2018

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Circolare del 31 ottobre 2018, n. 17 - ha fornito le prime indicazioni interpretative in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e somministrazione di lavoro dopo le modifiche introdotte dal D.L. 12 luglio 2018, n. 87 recante "Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese", convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro - con approfondimento del 5 novembre 2018 - ha affrontato nel dettaglio tutte le criticità interpretative emerse dopo l'entrata in vigore del cd. decreto dignità (D.L. n. 87/2018).

Con riferimento al contributo addizionale (a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali), la Fondazione ha precisato che - così come per i rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato - con l'entrata in vigore del D.L. n. 87/2018 poi convertito dalla legge n. 96/2018, è stato aumentato in maniera incrementale di 0,5% in occasione anche di ciascun rinnovo del contratto di somministrazione a tempo determinato.

Tale maggiorazione non si deve però applicare in caso di proroga del contratto.

3. INPS: periodi di congedo di maternità ed assistenza al coniuge disabile

INPS, Messaggio 2 novembre 2018, n. 4074

L'INPS - con Messaggio del 2 novembre 2018, n. 4074 - ha recepito la sentenza della Corte Costituzionale n. 158/2018, precisando che i periodi di congedo straordinario, ex art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, fruiti dalle lavoratrici gestanti per assistere il coniuge convivente o un figlio con disabilità in situazione di gravità devono essere esclusi dal computo dei 60 giorni immediatamente precedenti l'inizio del periodo di astensione obbligatoria.

4. Divieto di pagamento della retribuzione in contanti: ulteriori chiarimenti dell'INL

INL, Nota 9 novembre 2018, prot. n. 9294

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro - con Nota del 9 novembre 2018, n. 9294 - ha fornito alcuni chiarimenti in merito al regime sanzionatorio applicabile nel caso in cui gli organi ispettivi abbiano accertato l'impiego di lavoratori in "nero" ed abbiano riscontrato che la retribuzione sia stata corrisposta ai medesimi lavoratori in contanti.

Al riguardo, l'INL ha precisato che in tale ipotesi, non può di per sé escludersi l'applicazione della sanzione prevista dall'art. 1, comma 913, legge n. 205/2017 (da € 1.000 ad € 5.000), "che in ogni caso discende del comportamento antiggiuridico adottato ed è posta a tutela di interessi non esattamente coincidenti con quelli presidiati dalla c.d. maxisanzione per lavoro nero".

L'Ispettorato ha, infine, ricordato che, in caso di lavoro "nero" e di accertata corresponsione giornaliera della retribuzione, si potrebbero configurare tanti illeciti per quante giornate di lavoro in "nero" sono state effettuate.

5. Al via nel 2019 l'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani eccellenze

Ogni legge di bilancio introduce nel nostro ordinamento giuridico un nuovo incentivo occupazionale per le aziende: l'attuale disegno di legge di bilancio 2019 – oltre a prorogare il cd. Incentivo Occupazione SUD – ne introduce uno ad hoc per gli studenti più bravi.

Infatti, l'art. 50 del disegno di legge, garantisce ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, assumono con contratto subordinato a tempo indeterminato laureati, ovvero di dottori di ricerca, un incentivo, sotto forma di esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore, con esclusione dei premi e contributi INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di € 8.000 per ogni assunzione effettuata.

L'esonero è riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato che riguardano:

- cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019 con una votazione pari a 110 e lode entro la durata legale del corso di studi, prima del compimento del 30° anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute, ad eccezione delle Università telematiche;
- cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto dal 1° gennaio 2018 al 30 giugno 2019, prima del compimento del 34° anno di età, in università statali e non statali legalmente riconosciute, ad eccezione delle Università telematiche.

L'esonero è riconosciuto anche per assunzioni a tempo parziale, purché con contratto subordinato di tipo indeterminato (in tal caso, il limite massimo dell'incentivo è proporzionalmente ridotto).

Il bonus in commento si applica anche nei casi di trasformazione, avvenuta tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato fermo restando il possesso dei requisiti menzionati alla data della trasformazione.

L'esonero non è riconosciuto:

- per i rapporti di lavoro domestico;
- per i datori di lavoro privati che, nei 12 mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva per la quale si intende procedere all'assunzione di personale con caratteristiche richieste.

Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto mediante l'esonero o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero medesimo, effettuato nei 24 mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Nelle ipotesi in cui il lavoratore, per la cui assunzione a tempo indeterminato è stato parzialmente fruito l'esonero, sia nuovamente assunto a tempo indeterminato da altri datori di lavoro privati, tra il 1° gennaio 2019 ed il 31 dicembre 2019, il beneficio è riconosciuto agli stessi datori per il periodo residuo utile alla piena fruizione.

6. Come cambia il regime sanzionatorio nei rapporti di lavoro disciplinati dal D.Lgs. n. 23/2015 dopo l'intervento della Corte Costituzionale

Il D.L. n. 87/2018 (convertito, con modificazioni, nella legge n. 96/2018), ha novellato alcune parti del D.Lgs. n. 23/2015, prevedendo che l'indennizzo risarcitorio per licenziamento illegittimo, non possa andare al di sotto delle 6 mensilità e non possa essere superiore alle 36 (prima era minimo 4 e massimo 24).

Ciò sta a significare che qualora un giudice sentenzi l'illegittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, soggettivo o giusta causa, ad eccezione dei limitati casi di reintegra presenti esclusivamente nel licenziamento disciplinare (per l'insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore) e nei licenziamenti discriminatori e nulli (esempio, intimati in forma orale), l'ex datore di lavoro dovrà versare al lavoratore una indennità risarcitoria che non potrà andare al di sotto delle 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, indipendentemente dal fatto che il lavoratore abbia prestato la propria attività lavorativa per meno di 3 anni.

Peraltro, in fase di conversione in legge, il legislatore ha previsto una modifica (comma 1-bis, dell'art. 3) anche all'art. 6, D.Lgs. n. 23/2015, per quanto attiene all'importo da erogare in caso di soluzione bonaria attraverso l'emissione di un verbale di conciliazione.

In questo caso la somma, di una mensilità della retribuzione di riferimento

per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, passa ad un minimo di 3 ed un massimo di 27 mensilità (prima era minimo 2 e massimo 18). L'importo dovrà essere erogato, dal datore di lavoro, unicamente mediante consegna al lavoratore di un assegno circolare.

La Corte Costituzionale - con sentenza pubblicata l'8 novembre 2018, n. 194 - ha statuito l'illegittimità delle rigide modalità di determinazione dell'indennità spettante al lavoratore nell'ipotesi di licenziamento ingiustificato, ex art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, in quanto la previsione di un'indennità crescente in ragione della sola anzianità di servizio del lavoratore risulta contraria ai principi di ragionevolezza e di uguaglianza e viola il diritto e la tutela del lavoro sanciti dagli articoli 4 e 35 della Costituzione.

Secondo la Corte Costituzionale, il giudice è invece tenuto a decidere caso per caso, nel rispetto dei limiti, minimo (6 mensilità) e massimo (36 mensilità), dell'intervallo in cui va quantificata l'indennità spettante al lavoratore illegittimamente licenziato, tenendo conto non solo dell'anzianità di servizio, ma anche di altri criteri desumibili, in chiave sistematica, dell'evoluzione della disciplina limitativa dei licenziamenti (numero dei dipendenti occupati, dimensioni dell'attività economica, comportamento e condizioni delle parti).

Infine, è opportuno ricordare che il Tribunale di Bari - con sentenza dell'11 ottobre 2018, n. 7016 - ha anticipato il deposito della sentenza della Corte Costituzionale con cui è stata dichiarata l'incostituzionalità dell'art. 3, D.Lgs. n. 23/2015 nella parte in cui prevede, nel caso di licenziamento illegittimo di lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, un'indennità commisurata alla

sola anzianità aziendale.

Al riguardo, il Giudice del Lavoro - ancorché il rapporto di lavoro (il cui licenziamento è stato ritenuto illegittimo) fosse stato contratto il 1° aprile 2016 - ha ritenuto congrua come indennità economica non assoggettata a contribuzione, non già quanto previsto dall'art. 3, D.Lgs. n. 23/2015 (ritenuto illegittimo dalla Corte Costituzionale), ma l'importo pari a "dodici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto".

7. In via di conclusione la richiesta di assegno di ricollocazione per CIGS

Anpal e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - con Circolare congiunta del 7 giugno 2018, n. 11 - hanno reso noti i criteri e le modalità di accesso all'accordo di ricollocazione da parte di lavoratori rientranti in ambiti aziendali e profili professionali a rischio di esubero, ex art. 24-bis D.Lgs. n. 148/2015 ed art. 1, comma 136, legge n. 205/2017.

Com'è noto, le aziende che attivano l'intervento straordinario di integrazione salariale attraverso la procedura di consultazione sindacale preventiva nei casi di riorganizzazione o di crisi aziendale, devono concludere la suddetta consultazione con un verbale all'interno del quale vengano previsti gli strumenti utili a prevenire i licenziamenti collettivi.

A mente dell'art. 24, D.Lgs. n. 148/2015 e dell'art. 1, comma 136, legge n. 205/2017, qualora non sia espressamente previsto il completo recupero occupazionale, la consultazione sindacale può concludersi con un accordo che preveda un piano di ricollocazione dei lavoratori, con l'indicazione degli ambiti aziendali e dei profili professionali a rischio di esubero.

In tale circostanza, ci sarà l'attribuzione anticipata, da parte dell'ANPAL, dell'assegno di ricollocazione a quei lavoratori che, rientranti in ambiti aziendali o profili professionali a rischio di esubero.

Successivamente l'ANPAL – con Nota del 23 luglio 2018, prot. n. 9352 – ha previsto, dal 24 luglio 2018, che i lavoratori coinvolti negli accordi di ricollocazione possono effettuare una prenotazione dell'assegno di ricollocazione, accedendo al seguente indirizzo <http://adrcigs.anpal.gov.it>,

previa registrazione sul portale ANPAL.

Una volta effettuato l'accesso, il sistema mostrerà al lavoratore i dati acquisiti in fase di registrazione e chiederà l'inserimento delle seguenti informazioni:

- codice fiscale dell'azienda;
- numero di telefono cellulare del lavoratore;
- conferma o modifica dell'indirizzo e-mail precedentemente indicato in fase di registrazione;
- l'avvenuta lettura dell'Informativa sul trattamento dei dati personali (obbligatoria per poter procedere nella richiesta).

All'atto della conferma dell'operazione, l'applicativo fornirà una comunicazione stampabile contenente il numero di prenotazione dell'assegno, nonché la data e l'ora della stessa.

A supporto del lavoratore, è disponibile sul sito ANPAL, alla sezione dedicata a Cittadini/Servizi/Assegno di ricollocazione, un manuale utente per la registrazione e la presentazione delle prenotazioni di assegno di ricollocazione.

Dopo la prenotazione della richiesta di assegno di ricollocazione, allo scadere dei 30 giorni successivi alla sottoscrizione dell'accordo, si procederà alla verifica automatica della presenza a sistema dei seguenti dati:

- accordo di ricollocazione stipulato;
- dati relativi alla domanda di integrazione salariale straordinaria pervenuti al MLPS.

Una volta effettuate le predette verifiche, sarà data comunicazione –

esclusivamente mediante posta elettronica all'indirizzo associato all'utenza – della possibilità di completare la richiesta; il lavoratore, entro i successivi 30 giorni, potrà quindi inserire nella procedura i dati utili alla propria profilazione e scegliere il soggetto erogatore da cui farsi assistere nel percorso di ricollocazione.

Sarà, altresì, possibile, laddove l'ente prescelto abbia configurato l'agenda, prenotare il primo appuntamento, o, in caso contrario, ricevere i dati dell'ente erogatore, che provvederà a contattare il lavoratore per la fissazione del primo appuntamento.

Nel caso in cui accetti l'offerta di un contratto di lavoro con altro datore, che non presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa del datore in essere, il lavoratore ha diritto:

- all'esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di nove mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto;
- all'erogazione, da parte dell'INPS, di un contributo mensile pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che gli sarebbe stato altrimenti corrisposto per il periodo residuo previsto dal programma di riorganizzazione o crisi aziendale.

Al datore di lavoro che assume il lavoratore, nel periodo in cui usufruisce dell'assegno di ricollocazione, spetta l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali complessivamente dovuti, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari ad € 4.030 su base annua, per un periodo non superiore a:

- diciotto mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo indeterminato;
- dodici mesi, in caso di assunzione con contratto a tempo determinato, cui possono aggiungersi ulteriori sei mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato.

Ai fini della fruizione del beneficio, ANPAL comunica all'INPS i dati relativi ai datori di lavoro che abbiano assunto lavoratori nel periodo di fruizione dell'assegno di ricollocazione.

Ora l'ANPAL - con comunicato del 13 novembre 2018 - ha reso noto il termine, pari a 30 giorni, entro cui i soggetti, le cui istanze di prenotazione sono state accolte, devono completare le domande di erogazione dell'assegno di ricollocazione.

Questi lavoratori, infatti, in data 14 novembre riceveranno via e-mail l'esito della prenotazione. L'esito potrà essere controllato anche accedendo al sistema ADR CIGS, con le medesime credenziali usate in fase di prenotazione.

In caso di accoglimento della prenotazione, gli aventi diritto dovranno quindi completare la domanda telematica e scegliere la sede operativa che li prenderà in carico.

Tale operazione dovrà essere effettuata entro 30 giorni, a partire dalla data della comunicazione sull'esito positivo delle verifiche effettuate sulla prenotazione.