

Pirola
Pennuto
Zei
& Associati
studio di consulenza
tributaria e legale

LABOUR

NEWSLETTER / GENNAIO 2019

 PIROLAPENNUTOZEI.IT
 PIROLAPENNUTOZEI & ASSOCIATI
 @STUDIO_PIROLA
 PIROLA PENNUTO ZEI & ASSOCIATI

NORMATIVA

- 1.1** **3**
Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 - Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni
- 1.2** **4**
Reddito di cittadinanza – I benefici occupazionali per il datore di lavoro

PRASSI

- 2.1** **6**
Distacco durante l'apprendistato – Nota n. 1118 del 17 gennaio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
- 2.2** **6**
Contratto a termine in deroga assistita – Nota n. 1214 del 7 febbraio 2019 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

GIURISPRUDENZA

- 3.1** **8**
Coinvolgimento di personale dirigenziale nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo – Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 25 gennaio 2019, n. 2227
- 3.2** **8**
Licenziamento ed obbligo di *repêchage* – Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 5 dicembre 2018, n. 31495

NORMATIVA

1.1

Decreto Legge 28 gennaio 2019, n. 4 - Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni

Il decreto legge n. 4/2019 ha previsto "*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*", incidendo su numerosi aspetti in materia di diritto del lavoro, tra cui:

- reddito di cittadinanza (art. 1 e ss.): a decorrere dal mese di aprile 2019, è stato istituito il reddito di cittadinanza quale misura di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro, di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale. Il reddito di cittadinanza avrà una durata di 18 mesi e sarà condizionato alla dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (cd. patto per il lavoro), nonché all'adesione ad un percorso personalizzato di accompagnamento all'inserimento lavorativo. Potranno accedere a tale misura coloro che saranno in possesso dei seguenti requisiti:
 - i. essere cittadini italiani, europei o lungo soggiornanti e risiedere in Italia da almeno 10 anni, di cui gli ultimi 2 in via continuativa;
 - ii. ISEE inferiore a € 9.360 annui;
 - iii. patrimonio immobiliare, diverso dalla prima casa di abitazione, fino a € 30.000 annui;
 - iv. patrimonio finanziario non superiore ad € 6.000 che può arrivare fino ad € 20.000 per le famiglie con persone disabili.

Il beneficio economico previsto è il seguente:

- i. una persona che vive da sola potrà avere sino ad € 780 al mese;
- ii. una famiglia composta da 2 adulti e 2 figli minorenni potrà avere sino ad € 1.180 al mese;
- iii. una famiglia composta da 2 adulti, 1 figlio maggiorenne e 1 figlio minorenni avrà potrà avere sino ad € 1.280 al mese;
- iv. una famiglia composta da 2 adulti, 1 figlio maggiorenne e 2 figli minorenni avrà potrà avere sino ad € 1.330 al mese.

È escluso dalla predetta misura chi non sottoscrive il patto per il lavoro o per l'inclusione sociale, non partecipa alle iniziative formative senza una valida giustificazione, non aderisce ai progetti utili per la comunità, rifiuta la terza offerta congrua, non aggiorna le autorità competenti sulle variazioni del proprio nucleo, fornisce dati falsi.

- Riforma pensionistica (art. 14): è stata prevista l'introduzione in via sperimentale della c.d. "Quota 100". Si tratta di un accesso anticipato alla pensione di natura facoltativa per i lavoratori con almeno 62 anni di età e 38 anni di contributi, iscritti all'assicurazione generale obbligatoria o alle forme esclusive e sostitutive della medesima. Restano in ogni caso possibili gli accessi ordinari alle pensioni previsti dalla c.d. Riforma Fornero: pensione di vecchiaia e pensione di anzianità contributiva anticipata.
- Estensione opzione donna (art. 16): sarà possibile per le lavoratrici dipendenti e per le lavoratrici autonome andare in pensione rispettivamente a 58 e 59 anni con almeno 35 anni di contributi maturati al 31/12/2018.
- Riduzione dell'anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento indipendentemente dall'età anagrafica (art. 15): a decorrere dal 2019 saranno sufficienti 42 anni e 10 mesi di contributi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne.
- Blocco dell'adeguamento della speranza di vita per i lavoratori precoci (art. 17): sarà possibile per tali lavoratori andare in pensione con 41 anni di contributi.
- Proroga dell'Ape sociale (art. 18): la misura (ossia il riconoscimento di un'indennità sostitutiva fino al conseguimento dell'età anagrafica per la pensione di vecchiaia) è stata prorogata di un solo anno e sarà possibile richiederla sino al 31 dicembre 2019 se in possesso dei seguenti requisiti: almeno 63 anni di età e tra i 30 e i 36 anni di contributi.
- Facoltà di riscatto di periodi non coperti da retribuzione (art. 20): possibilità di riscattare periodi di "buchi contributivi" non obbligatori per un massimo di 5 anni. Possibilità di riscattare il periodo di laurea a condizioni agevolate entro il compimento del quarantacinquesimo anno di età.
- Anticipo del Trattamento di fine servizio (art. 23): possibilità per tutti i dipendenti pubblici di richiedere e ottenere subito il TFS fino a un massimo di € 30.000.
- Sgravi contributivi per le imprese che assumono lavoratori beneficiari del reddito di cittadinanza (art. 8): il datore di lavoro potrà ottenere l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), nel limite dell'importo mensile del reddito di cittadinanza percepito dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per un periodo pari alla differenza tra 18 mensilità e quello già goduto.

1.2

Reddito di cittadinanza – I benefici occupazionali per il datore di lavoro

In base a quanto disciplinato dalla Legge di Bilancio 2019, è stato emanato il D.L. 28 gennaio 2019, n.

4, che ha disciplinato il Reddito di cittadinanza ed ha indicato i benefici spettanti ai datori di lavoro che assumono soggetti beneficiari del Reddito stesso.

Affinché un datore possa fruire del bonus occupazionale, è necessario che siano rispettate delle precondizioni:

- assunzione con contratto a tempo pieno ed indeterminato del beneficiario del Reddito di cittadinanza;
- realizzazione dell'incremento occupazionale netto;
- rispetto dei principi generali ex art. 31 D.Lgs. n. 150/2015 (diritto di precedenza, etc);
- possesso del DURC;
- rispetto dei limiti del *de minimis*;
- rispetto delle previsioni relative al licenziamento del soggetto beneficiario di Reddito di cittadinanza (relativamente a tale questione, si attendono chiarimenti ulteriori).

L'assunzione di un soggetto beneficiario del Reddito di cittadinanza dà diritto all'esonero dal versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore e del lavoratore (con esclusione dei premi INAIL); il limite massimo mensile di tale esonero è pari alla differenza tra 18 mensilità di Reddito di cittadinanza e quanto già goduto dal beneficiario stesso; in caso di assunzione di donne e soggetti svantaggiati, l'importo è aumentato di una mensilità.

In ogni caso, la misura del beneficio non può essere inferiore al trattamento spettante per 5 mensilità, e dunque ad un importo di 780€.

È previsto un bonus occupazionale anche nel caso in cui un datore di lavoro assuma beneficiari del Reddito di cittadinanza che abbiano partecipato a percorsi formativi o di riqualificazione professionale sulla base di un Patto di Formazione. Tale patto viene stipulato da enti di formazione accreditati presso i CPI. Anche in tal caso, il beneficiario del Reddito di cittadinanza deve essere assunto, al termine del percorso formativo, con contratto a tempo pieno ed indeterminato, e la misura del bonus corrisponde all'esonero dal versamento dei contributi, con esclusione dei premi INAIL, per un importo pari alla differenza tra 18 mensilità ed il Reddito già fruito dal beneficiario; l'importo massimo mensile del beneficio non può essere superiore a 390€ e non può essere inferiore a 6 mensilità per metà dell'importo del Rdc.

PRASSI

2.1

Distacco durante l'apprendistato – Nota n. 1118 del 17 gennaio 2019 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Con nota n. 1118 del 17 gennaio 2019, il Ministero del Lavoro ha risposto a una richiesta di parere da parte dell'Ispettorato del Lavoro di Udine, fornendo importanti chiarimenti in materia di distacco nell'ambito di un contratto di apprendistato.

Il Ministero del Lavoro ha rilevato come la normativa vigente non vieti la possibilità di distaccare gli apprendisti, purché ciò avvenga nel pieno rispetto degli obblighi previsti dalla legge in tema di apprendistato, mantenendo la centralità dell'aspetto formativo rispetto all'interesse del distaccante allo svolgimento della prestazione lavorativa.

In altre parole, secondo quanto osservato dal Ministero è necessario *“contemperare l'interesse del distaccante con il prevalente interesse dell'apprendista a vedere rispettati gli impegni assunti nei suoi confronti e il suo inserimento nel contesto produttivo del datore di lavoro”*.

Per tali motivi, le modalità concrete con cui avverrà il distacco dovranno comunque garantire il regolare adempimento dell'obbligo formativo, la cui responsabilità rimarrà in ogni caso in capo all'effettivo datore di lavoro ed anche nel contesto produttivo del distaccatario sarà necessaria la presenza del *tutor*, che dovrà risultare dal piano formativo.

In ogni caso il distacco dell'apprendista dovrà avere durata limitata rispetto al periodo complessivo dell'apprendistato, dal momento che non possono interamente delegarsi a soggetti terzi gli aspetti formativi sottesi al contratto di apprendistato.

2.2

Contratto a termine in deroga assistita – Nota n. 1214 del 7 febbraio 2019 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Con nota n. 1214 del 7 febbraio 2019, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito chiarimenti in merito alla possibilità di stipulare il contratto in deroga al limite stabilito dalla normativa.

In particolare, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Dignità, che ha ridotto il limite di durata del contratto a termine da 36 a 24 mesi, il quesito posto chiedeva se fosse ammissibile stipulare il contratto

in deroga assistita sia nel caso in cui il limite massimo fosse stabilito dalla disciplina generale (24 mesi), sia nel caso in cui tale limite fosse stato individuato dalla contrattazione collettiva.

Secondo le previsioni del D.Lgs. n. 81/2015, art. 19, co. 1, al contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere apposto un termine di durata non superiore a 12 mesi, termine che può essere aumentato fino ad un massimo di 24 mesi in presenza di una delle causali tassativamente definite.

Ai fini del computo del periodo massimo devono essere considerati i periodi di missione aventi ad oggetto lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale nell'ambito della somministrazione.

Il D.Lgs. n. 81/2015, art. 19, co. 3 individua la possibilità di stipulare un ulteriore contratto tra gli stessi soggetti, della durata massima di 12 mesi, in deroga assistita presso l'INL.

La nota in oggetto ha specificato come sia ammissibile la stipula del contratto a termine in deroga assistita sia nel caso in cui il limite massimo sia quello stabilito dal Decreto Dignità, sia qualora tale limite sia derogato dalla contrattazione collettiva.

Va sottolineato come, in base ai chiarimenti forniti dalla Circolare n. 17/2018 del Ministero del Lavoro, al contratto stipulato in deroga presso l'INL debba essere applicata la disciplina dei rinnovi, che rende obbligatoria la causale.

GIURISPRUDENZA

3.1

Coinvolgimento di personale dirigenziale nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo – Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 25 gennaio 2019, n. 2227

La Corte di Cassazione ha ribadito il principio secondo cui, nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo ex art. 24 L. n. 223/1991, che riguardi anche personale con qualifica dirigenziale, sussiste l'obbligo in capo al datore di lavoro di coinvolgere l'organizzazione sindacale più rappresentativa dei dirigenti.

Il principio espresso dalla Suprema Corte con la sentenza in epigrafe trova fondamento nella modifica introdotta al sopra citato art. 24 dalla Legge n. 161/2014, a seguito della sentenza della Corte di Giustizia UE del 13 febbraio 2014 (nella causa C-596) e con cui è stata estesa "*l'applicabilità della procedura di mobilità anche ai dirigenti, in adempimento degli obblighi comunitari derivanti dalla direttiva n. 98/59/CE*".

In particolare, nel caso sottoposto all'esame della Corte, l'impresa datrice di lavoro si era limitata a coinvolgere le organizzazioni sindacali più rappresentative del personale impiegatizio senza convocare anche quella dei dirigenti (nella specie, *Federmanager*).

Al riguardo, i giudici della Corte di Cassazione hanno osservato che, a fronte dell'armonizzazione della normativa interna con l'inserimento nella L. 223/1991, art. 24, comma 1, del comma *quinquies*, è affetta da nullità la procedura collettiva avviata dal datore di lavoro senza il coinvolgimento delle associazioni maggiormente rappresentative dei dirigenti.

3.2

Licenziamento ed obbligo di repêchage – Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza 5 dicembre 2018, n. 31495

Nella pronuncia in oggetto la Corte di Cassazione ha riaffermato il principio secondo cui il datore di lavoro ha l'onere di provare, che al momento del licenziamento non esista alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa tale da poter permettere il c.d. *repêchage* del dipendente.

Nel caso di specie, un dipendente era stato licenziato per giustificato motivo oggettivo a seguito della soppressione del posto di lavoro dovuta a "*criticità del mercato nazionale*".

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento, lamentando il mancato assolvimento dell'obbligo di *repêchage* da parte del datore di lavoro, posto che all'atto del licenziamento erano note al datore di lavoro due posizioni lavorative disponibili di capo area dimissionari e con mansioni equivalenti a quelle svolte dal lavoratore licenziato. Il lavoratore deduceva altresì che le due posizioni lavorative erano state assegnate poco dopo la cessazione del suo rapporto di lavoro a due nuove risorse assunte formalmente da altra società appartenente al medesimo gruppo.

Durante la prova testimoniale inoltre emergeva che, nonostante il personale addetto all'area commerciale fosse sempre stato assunto dalla società datrice di lavoro, per la prima volta era la società appartenente al medesimo gruppo ad assumere due nuove risorse per il settore commerciale. Secondo quanto dedotto dal lavoratore licenziato, la diversa modalità di gestione dei rapporti di lavoro appariva del tutto strumentale anche perché posta in essere subito dopo il suo licenziamento.

Sulla base di tali argomentazioni, la Corte di Cassazione ha accolto il ricorso promosso dal lavoratore, affermando che il datore di lavoro *"ha l'onere di provare che al momento del licenziamento non sussisteva alcuna posizione di lavoro analoga a quella soppressa alla quale avrebbe potuto essere assegnato il lavoratore licenziato per l'espletamento di mansioni equivalenti a quelle svolte, tenuto conto della professionalità raggiunta dal lavoratore medesimo e deve inoltre dimostrare di non avere effettuato per un congruo periodo di tempo successivo al recesso alcuna nuova assunzione in qualifica analoga a quella del lavoratore licenziato"*.

In altre parole, secondo la Suprema Corte la verifica imposta al datore di lavoro deve ricomprendere tutte le assunzioni effettuate entro un congruo lasso di tempo successivo al licenziamento e non deve dunque limitarsi ad una *"valutazione, per così dire, "istantanea" della possibilità di collocazione"* del lavoratore espulso.

In tale contesto, i giudici di legittimità hanno inoltre evidenziato l'irrilevanza del fatto che le nuove risorse fossero state assunte da società diversa dal datore di lavoro, osservando che è *"sostanzialmente irrilevante ogni riferimento in senso proprio alla "codatorialità" ovvero alla sussistenza di un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro"* ai fini del *repêchage*, essendo invece rilevante, quale elemento indiziario *"da apprezzare nell'ambito di una valutazione globale"*, la corretta applicazione del principio di buona fede nell'assoluzione dell'obbligo datoriale di *repêchage*.

LABOUR NEWSLETTER | GENNAIO 2019

RIFERIMENTI NORMATIVI, PRASSI E GIURISPRUDENZA AL 31 GENNAIO 2019.
LA PRESENTE NEWSLETTER ILLUSTRÀ LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA GIUSLAVORISTICA E PREVIDENZIALE E ALCUNE QUESTIONI DI INTERESSE GENERALE, E RAPPRESENTA DUNQUE UNO STRUMENTO MERAMENTE INFORMATIVO, IL CUI CONTENUTO NON VA UTILIZZATO COME BASE PER EVENTUALI DECISIONI OPERATIVE.
PER ULTERIORI INFORMAZIONI, VI INVITIAMO A CONTATTARE IL VOSTRO PARTNER DI RIFERIMENTO O AD INVIARE UN'EMAIL A UFFICIOSTUDI@STUDIOPIROLA.COM