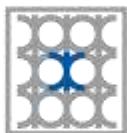


INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative

ICN Italia
Consulting
Network
Centro di assistenza fiscale

Informacoop n.37

22 Dicembre 2016

Sommario

SCADENZE DI FINE ANNO E PROROGHE	1
CONTRIBUTI E FISCO: LE NOVITÀ DEL 2017	4
ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE: ASSUNZIONI/TRANSFORMAZIONI ENTRO IL 31.12.2016	6
LICENZIAMENTO PER GMO: LEGITTIMO IL CONTROLLO GIUDIZIALE SULL'EFFETTIVITÀ DEL MOTIVO	7
DISABILI: NUOVI OBBLIGHI PER CHI OCCUPA ALMENO 15 DIPENDENTI	7
RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA	8

SCADENZE DI FINE ANNO E PROROGHE



Il 31 dicembre di ogni anno rappresenta in genere uno spartiacque che delinea la cessazione dell'operatività di alcuni regimi giuridici spesso accompagnata dalla loro trasformazione e modifica. Di seguito la consueta rassegna dei principali istituti e regimi che scadono a fine anno 2016, nel senso che a tale data arrivano al completamento della loro efficacia così come previsto dalla norma istitutiva.

Quanto indicato di seguito tiene conto anche di quanto stabilito dalla **recente legge di bilancio per il 2017**, già approvata dal Parlamento. In ogni caso abbiamo ritenuto di segnalare anche i casi la cui scadenza è stata prorogata dalla predetta

legge, per evitare margini di incertezza sull'applicabilità o meno di determinati istituti.



Tirocini in garanzia giovani

Ai datori di lavoro che assumono un giovane che abbia svolto, ovvero stia svolgendo, **un tirocinio curriculare e/o extracurriculare nell'ambito del Programma "Garanzia Giovani"**, purché **avviato al**

tirocinio entro il 31 gennaio 2016, è riconosciuto un incentivo economico il cui importo è definito successivamente. L'incentivo tuttavia è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal primo marzo 2016 e fino al 31 dicembre 2016, nei limiti delle disponibilità finanziarie.

Pertanto entro il 31 dicembre 2016 dovranno essere assunti i tirocinanti avviati con programma garanzia giovani per poter utilizzare il super bonus spettante.

Contratto di apprendistato



Con il **31 dicembre 2016 vanno in scadenza una serie di benefici e sgravi contributivi** a favore dei datori di lavoro che assumono **apprendisti di primo e terzo livello** e cioè per la per la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale e di alta formazione e ricerca.

Si tratta dei seguenti benefici (art. 32 D.Lgs. 150/2015):

- **disapplicazione del contributo di licenziamento;**
- **riduzione della specifica aliquota contributiva dal 10% al 5%;**
- **è riconosciuto lo sgravio totale dei contributi a carico del datore di lavoro di finanziamento dell'ASPI** di cui all'art. 42, c. 6, lett. f), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e dello 0,30%, previsto dall'art. 25, legge n. 845/1978.



Il comma 240 dell'art. 1 della legge di bilancio ha prorogato i predetti incentivi a tutte le assunzioni di apprendisti di primo livello intervenute entro il 31 dicembre 2017.



Sempre nell'apprendistato lo sgravio contributivo per le piccole imprese scadrà a fine anno. La scadenza non è stata prorogata dalla legge di bilancio.

L'art. 22 della legge 183/2011 ha previsto un particolare incentivo in favore dei **contratti di apprendistato stipulati nel periodo 1.1.2012 - 31.12.2016** in favore dei **datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove**. Si tratta di uno **sgravio totale dei contributi a loro carico per i periodi contributivi maturati nei primi tre anni di contratto**; per quelli successivi al terzo, resta confermata l'aliquota del 10%, fino alla scadenza del contratto di apprendistato. Infatti l'agevolazione opera per i primi tre anni di contratto; dal trentassettesimo mese, quindi, perdurando il rapporto di apprendistato, i datori di lavoro saranno tenuti al versamento della contribuzione a loro carico nella misura generalizzata.

Pertanto tale beneficio potrà ancora essere fruito dai datori di lavoro che stipulano un contratto di apprendistato compreso quello professionalizzante entro il 31 dicembre 2016, con possibilità di procedere nel beneficio per i 3 anni successivi.

Contributo solidarietà

A fine anno va in scadenza il contributo di solidarietà sui redditi elevati compresi quelli derivanti da trattamenti pensionistici.

La legge 148/2011, prorogata dall'art. 1, c. 590 della legge 147/2013, ha introdotto un **contributo di solidarietà del 3% sulla parte di reddito complessivo** (art. 8 del TUIR -sommatoria dei redditi di ogni categoria, al lordo degli oneri deducibili - A.E. Circ. 4/2012) **eccedente 300.000 euro lordi annui per un arco temporale però delimitato e più precisamente dal 1 gennaio 2011 al 31 dicembre 2016.**

Contratti di collaborazione

Cessa a fine anno il regime in deroga a favore delle pubbliche amministrazioni in relazione alla stipula dei contratti di collaborazione. Infatti (art. 2 comma 4 D.Lgs. 81/2015) **dal 1° gennaio 2017 è comunque fatto divieto alle pubbliche amministrazioni di stipulare i contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.**

Fa eccezione (art. 1, comma 410 legge di bilancio) il settore della ricerca, in cui gli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico e gli Istituti zooprofilattici sperimentali possono continuare ad avvalersi del personale addetto alla ricerca, sia

con qualifica di ricercatore, sia con qualifiche afferenti alle professionalità della ricerca, assunto con contratti flessibili, in servizio presso tali istituti alla data del 31 dicembre 2016.

Baby sitting



Prorogato sempre dalla legge di bilancio 2017 lo strumento dei voucher per sostenere i servizi di baby sitting, alternativo al congedo parentale, che sarebbe scaduto il prossimo 31 dicembre 2016 (art. 4, comma 24 legge 92/2012 e art. 1 comma 356 legge di bilancio).

L'agevolazione viene rifinanziata e potrà essere chiesta, nei limiti delle risorse, per il 2017 e per il 2018.

Contributo di licenziamento



Diventa strutturale invece **l'esenzione del contributo di licenziamento in scadenza il 31 dicembre 2016 in relazione alle due situazioni descritte di seguito.**

La legge di bilancio 2017 (art. 1, comma 184) rende strutturale tale esenzione senza più alcun limite temporale. Si tratta delle seguenti esenzioni sottratte all'obbligo del ticket licenziamento:

- **licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali** che garantiscono la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- **interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.**

Ammortizzatori in deroga

Vanno a scadere gli ammortizzatori sociali in deroga, ossia CIG in deroga e mobilità in deroga che la legge di stabilità 2016 (art. 1, comma 304, legge 208/2015) aveva eccezionalmente esteso anche per il 2016.

Mobilità



La legge n. 92/2012 ha abrogato la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità a decorrere dal primo gennaio 2017; a decorrere dalla stessa data sono inoltre **espressamente abrogate le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.**

Pertanto, i lavoratori licenziati a far data dal 31 dicembre 2016 non potranno più essere collocati in mobilità ordinaria, in quanto l'iscrizione nelle liste decorrebbbe dall'1 gennaio 2017, giorno successivo alla data di licenziamento. I suddetti lavoratori, quindi, potranno **beneficiare a tale data, ricorrendone i requisiti, esclusivamente dell'indennità di disoccupazione (NASPI)** a condizione

che siano in possesso dei relativi requisiti. (Inps circ. 2/2013).

Sgravi dalla mobilità

L'abolizione delle liste di mobilità comporta anche che i benefici collegati alla assunzione dalle liste stesse scadano col 31 dicembre 2016. L'Inps, a seguito delle modifiche disposte dalla L. 92/2012 (ora art. 31, D.Lgs. n. 151/2015), ha precisato quanto segue (circ. n. 137/2012):

- **gli incentivi attualmente in vigore saranno applicati alle assunzioni, trasformazioni o proroghe che dovessero essere effettuate fino al 31 dicembre 2016;** ad esempio, non spetterà l'incentivo per un'assunzione intervenuta il primo gennaio 2017, anche se il lavoratore sarà stato iscritto nelle liste di mobilità il 27 dicembre 2016 ovvero anche se il lavoratore rimarrà titolare dell'indennità di mobilità per un determinato periodo oltre il 31 dicembre 2016;
- **alle assunzioni, proroghe e trasformazioni che dovessero intervenire entro il 31 dicembre 2016** spetterà l'incentivo per la durata prevista dalle disposizioni abrogate, anche se l'incentivo dovesse scadere successivamente alla suddetta data. Non spetterà alcun incentivo per le trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2017 in poi di contratti a termine stipulati con lavoratori assunti dalla mobilità entro il 31 dicembre 2016, salvo eventuali proroghe legislative al momento non previste.

Contratti solidarietà di tipo B

Nei casi in cui i contratti di solidarietà di tipo B (per imprese escluse dalla CIGS) siano stati stipulati dal 15 ottobre 2015 in avanti, non avranno più efficacia, una volta trascorso il termine del 31 dicembre 2016. I contratti di tipo B, in base alle regole transitorie dettate dal D.Lgs. 148/2015, sono cessati al 1° luglio 2016, salvo per i contratti stipulati fino al 15 ottobre 2015 per i quali è stata prevista la possibilità di arrivare fino alla scadenza del contratto prevista e non oltre i 24 mesi di durata massima.

Invece per i contratti di solidarietà stipulati da 15 ottobre 2015 la durata non può andare oltre il 31 dicembre 2016 anche nel caso che il verbale di accordo sindacale preveda una scadenza del periodo di solidarietà successiva a tale data (Min. lavoro nota 11 gennaio 2016).



Dis Coll per i collaboratori

Dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016, è riconosciuta ai collaboratori coordinati e continuativi e a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione, **una indennità di disoccupazione mensile denominata DIS-COLL** (art. 15, D.Lgs. n. 22/2015 e art. 1, legge n. 208/2015).

Infatti quest'ultima norma ha rifinanziato lo strumento ma solo in relazione agli eventi di disoccupazione intervenuti nel 2016 con eventuale coda nel 2017.

L'indennità dapprima prorogata dall'ultima legge di stabilità a tutto il 2016 non è stata posticipata dalla legge di bilancio. Pertanto a situazione invariata gli eventi di disoccupazione per i collaboratori intervenuti nel 2017 non potranno più beneficiare della DIS-COLL.

CONTRIBUTI E FISCO: LE NOVITÀ DEL 2017



Con il presente intervento si propone una sintesi delle principali novità da applicare nel 2017 che interessano sia gli adempimenti contributivi sia quelli di carattere fiscale, sia la gestione dei rapporti di lavoro.

Novità contributive



Si segnalano le seguenti disposizioni:

- per i **committenti di collaborazioni coordinate e continuative** (tipiche e atipiche), per i **contratti a progetto** già in essere alla data del 25.6.2015 (che possono continuare fino a conclusione del progetto), **per gli associati in partecipazione** già in essere alla data del 25.6.2015 (che possono continuare fino alla scadenza del contratto), **per i lavoratori autonomi occasionali** (redditi superiori a € 5.000) **la contribuzione da versare alla gestione separata** (con rivalsa per 1/3 sul lavoratore ovvero nella misura del 45% sull'associato, in caso di associazione in partecipazione ancora validamente in essere), **dal 1° gennaio 2017, è così fissata:**
 - **32,72%** per non pensionati e soggetti non iscritti ad altra forma pensionistica (esclusi autonomi titolari di partita IVA);
 - **24%** per pensionati titolari di pensione diretta e soggetti iscritti ad altra forma pensionistica obbligatoria;

N.B. – La legge di bilancio 2017 fissa l'aliquota al 25% (per il 2016 era pari al 27% e per il 2017 doveva salire al 29%) per i soggetti titolari di partita IVA senza cassa di previdenza.

- **per i soci di cooperativa la contribuzione dovuta alla Naspi si attesta, come per la generalità dei lavoratori**

dipendenti all'1,61% (1,31% NASPI e 0,30% contributo al fondo interprofessionale per la formazione);

- per gli **operai agricoli prosegue l'adeguamento del contributo IVS: dall'1.1.2017 aumenterà di 0,20 punti percentuali** (D.Lgs. n. 146/1998);
- il D.L. 147/2013, art. 1, c. 128, prevede una **riduzione dei premi legata all'andamento infortunistico** (per ogni voce – lavorazione - si confronta il tasso applicabile medio del triennio 2013/2015 – TA – e il tasso di tariffa – TM –). La dotazione finanziaria, prevista dalla citata norma è pari a 1.200 milioni di euro a decorrere dal 2016. Il beneficio dovrebbe risultare applicabile anche per il 2017. Occorrerà attendere l'apposito decreto ministeriale;
- **l'aliquota contributiva ENASARCO** totale (da ripartire 50% preponente e 50% agente) **è, per il 2017, incrementata da 15,10% a 15,55%** e i massimali, attualmente pari a € 25.000, agenti senza esclusiva, e a € 37.500, agenti con esclusiva, verranno incrementati dell'indice Istat (CdA 4.5.2011);
- come consueto, per l'anno 2017, verranno rivalutati, i minimali e i massimali contributivi, le retribuzioni convenzionali per gli occupati all'estero in paese extraUE, la prima fascia di retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'aliquota aggiuntiva IVS dell'1% (sempre che gli appositi indici ISTAT risultino positivi);
- **il contributo di licenziamento, per i licenziamenti di soggetti destinatari (anche teoricamente) della NASPI, subirà la rivalutazione con l'indice ISTAT** (sempreché l'indice risulti positivo). Essendo abrogata la procedura di mobilità (L. 223/1991) anche i licenziamenti collettivi dal 31.12.2016 saranno interessati dal contributo di licenziamento (moltiplicato 3 senza accordo sindacale);
- **dal 1° gennaio 2017, diverrà condizione legale di efficacia dei provvedimenti di concessione ed erogazione degli aiuti di Stato l'interrogazione del Registro Aiuti**, secondo quanto disposto dall'art. 52 della L. 234/2012. Il Registro permetterà, attraverso un dispositivo di blocco automatico, di precludere la concessione di aiuti de minimis nel caso siano superati i massimali stabiliti dalla disciplina sovranazionale.

Novità fiscali

Si segnalano le seguenti disposizioni:



- **dal 2017 (redditi 2016), i sostituti d'imposta saranno tenuti a consegnare ai lavoratori le certificazioni uniche – modello sintetico – entro il 31 marzo** (Art. 7-quater, cc. 14 e 15, D.L. 193/2016, legge n. 225/2016);
- **dall'1.1.2017** (A.E., ris. n. 13/2016) **i seguenti codici tributo sono confluiti nel cod. 1001: 1013** (ritenute su conguaglio effettuato nei primi due mesi dell'anno successivo); **1004** (Ritenute sui redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente); **1033** (Addizionale operata dal sostituto d'imposta su compensi erogati a titolo di bonus e stock options - art. 33, c.2, del d.l 78/2010). **Dalla medesima data il cod. 3815 (Addizionale regionale all'irpef sostituto d'imposta trattenuta di importo minimo) è confluito nel cod. 3802;**
- **il compenso spettante al soggetto che svolge attività di assistenza fiscale, per le attività 2017, è così fissato** (D.Lgs. 175/2014 e D.M. 1.9.2016):
 - **€ 16,90** (anziché 15,40): **utilizzo della dichiarazione precompilata senza apportare modifiche**, nonché in caso di rifiuto del contribuente di fornire la delega per l'accesso alla propria dichiarazione precompilata (non sono considerate modifiche quelle apportate ai dati anagrafici del contribuente e ai dati identificativi del soggetto che effettua il conguaglio);
 - **€ 17,70** (anziché 16,60): **utilizzo della dichiarazione precompilata con modifiche che comportano variazione dei relativi dati**. Lo stesso compenso in misura doppia è erogato per l'elaborazione e la trasmissione delle dichiarazioni in forma congiunta;
 - **€ 18,30 (confermato): utilizzo della dichiarazione precompilata con modifiche che comportano integrazioni e aggiunte ai relativi dati**. Lo stesso compenso in misura doppia è erogato per l'elaborazione e la trasmissione delle dichiarazioni in forma congiunta.
- l'art. 7-quinquies del D.L. 193/2016 (legge n. 225/2016) ha fornito **l'interpretazione autentica del comma 6 dell'art. 51 del TUIR, riguardante la definizione di trasfertista**. Detta interpretazione autentica, risolve molti contenziosi oggi in atto con INPS e agenzia delle entrate e permette di definire molto meglio l'ambito applicativo delle esenzioni per trasferta e per trasfertismo.

In particolare, ora vanno considerati trasfertisti i soggetti il cui rapporto di lavoro è caratterizzato dalla presenza contestuale di 3 condizioni:

- 1) **mancata indicazione**, nel contratto o nella lettera di assunzione, **della sede di lavoro**;
 - 2) svolgimento di un'attività lavorativa che richiede la **continua mobilità del dipendente**;
 - 3) **corresponsione** al dipendente, relativamente all'effettuazione della prestazione lavorativa in luoghi sempre diversi e variabili, **di un'indennità o maggiorazione di retribuzione in misura fissa**, riconosciute senza distinguere se il lavoratore si è effettivamente recato in trasferta e dove la stessa si è svolta

Qualora non siano presenti contestualmente le suddette condizioni non trova applicazione la disposizione per i trasfertisti e compete il diverso trattamento stabilito per le indennità di trasferta, le quali concorrono parzialmente alla formazione del reddito nei limiti di legge (art. 51, comma 5 del TUIR).

ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE: ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI ENTRO IL 31.12.2016



La Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, al fine di promuovere una stabile occupazione, un esonero contributivo biennale per le assunzioni con contratto **a tempo indeterminato** effettuate dai datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo.

In attuazione di tali disposizioni l'INPS, con la Circolare n. 57/2016, ha fornito le istruzioni operative per richiedere ed usufruire dell'esonero biennale.

A tale proposito, preme ricordare che l'agevolazione in esame:

- consiste nell'esonero dal versamento **del 40% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** (ad **eccezione** di alcune specifiche forme di contribuzione individuate dal Legislatore e dall'INPS), nel **limite massimo di 3.250 euro annui** (da riproporzionare per i rapporti di lavoro part-time);
 - si applica ai contratti di lavoro a tempo indeterminato (**sia nuove assunzioni che trasformazioni**, senza soluzione di continuità, di un contratto a termine), a tempo pieno o part-time, con **decorrenza** nel corso del 2016 (**dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016**);
 - spetta per un **periodo massimo di 24 mesi**, decorrenti dalla data di assunzione/trasformazione.

Preme evidenziare che il **prossimo 31 dicembre** sarà l'**ultimo giorno utile**, per i datori di lavoro interessati, per far **decorrere le assunzioni/trasformazioni** a tempo indeterminato, beneficiando dell'esonero contributivo biennale.

Il Legislatore non ha previsto, infatti, la proroga di tale agevolazione.

Poiché i rapporti di lavoro per i quali è possibile beneficiare dell'esonero contributivo biennale sono individuati in funzione della loro **decorrenza**, anziché della data di stipula, ne consegue, ad esempio, che, fermi restando gli altri requisiti di legge:

- per un lavoratore a tempo determinato assunto in data 1° ottobre 2014 e trasformato a tempo indeterminato dal 31 dicembre 2016 compreso, sarà possibile beneficiare dell'esonero contributivo dal 31 dicembre 2016 (data di decorrenza della trasformazione) fino al 30 dicembre 2018;
 - in caso di assunzione a tempo indeterminato di un lavoratore “agevolato”, sottoscritta dalle parti in data 30 dicembre 2016 e con decorrenza della stessa dal 1° gennaio 2017, non sarà possibile godere, per tale lavoratore, dell'esonero contributivo biennale disciplinato dalla Legge di Stabilità 2016.

LICENZIAMENTO PER GMO: LEGITTIMO IL CONTROLLO GIUDIZIALE SULL'EFFETTIVITÀ DEL MOTIVO



I Giudici di legittimità con la **recente sentenza n. 24803 del 5 dicembre 2016** sono tornati a pronunciarsi sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo ed, in particolare, sul **controllo del giudice in ordine all'effettiva sussistenza delle ragioni addotte dal datore di lavoro**.

I fatti riguardavano un dipendente licenziato in considerazione sia della sfavorevole situazione del servizio sanitario che aveva portato alla chiusura del reparto di fisioterapia; sia per la notevole riduzione dei ricavi aziendali e per la conseguente necessità di espletare un nuovo assetto organizzativo per una più economica gestione dell'impresa.

A seguito dell'impugnazione del licenziamento, la Corte d'appello, confermando la sentenza di primo grado, evidenziava in particolare come le **testimonianze e le altre prove utilizzate dal datore di lavoro a sostegno del provvedimento espulsivo fossero in realtà insufficienti**, dal momento che la chiusura del reparto a seguito di sospensione delle prestazioni a carico del Servizio sanitario nazionale (Ssn) era stata in realtà soltanto temporanea (e poi revocata). Inoltre, **il datore di lavoro non aveva fornito adeguata prova delle lamentate difficoltà economiche, non essendo emerso che il budget dell'anno in corso fosse inferiore a quello degli anni precedenti**.

Impugnata tale sentenza, anche la **Cassazione ha respinto le doglianze di parte datoriale ritenendole pretestuose, sempre sul presupposto della temporanea e non stabile soppressione del reparto cui era addetto il lavoratore licenziato, oltre alla mancanza di prove circa la situazione di crisi economica dedotta come ragione del recesso**.

Da tale pronuncia trovano conferma i **principi secondo cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve fondarsi su ragioni effettive e serie, coerenti con il provvedimento preso, e che le stesse debbano essere comprovate o comprovabili dovendo i giudici accertarne l'effettività**.

DISABILI: NUOVI OBBLIGHI PER CHI OCCUPA ALMENO 15 DIPENDENTI



Dal **1° gennaio 2017** entra in vigore la **soppressione** dell'art. 3, comma 2, del legge n. 68/1999, che prevedeva, nelle aziende da 15 a 35 dipendenti, un anno di tempo per assumere un lavoratore disabile dal momento in cui veniva effettuata una nuova assunzione (la sedicesima).

Con la modifica introdotta dal Jobs Act (Decreto Legislativo n. 151/2015), l'obbligo di assunzione del soggetto disabile avviene già con la 15° unità.

Vi rammentiamo, altresì, che il c.d. correttivo al Jobs act (Decreto Legislativo n. 185/2016), ha **inasprito le sanzioni** per **mancata assunzione del disabile** (le quali, ovviamente, riguardano tutte le imprese piccole e grandi che non hanno ottemperato all'obbligo) che passano da 62,77 euro a 153,20 euro per ogni giorno lavorativo di ritardo.

La sanzione, fissa ma progressiva, è **diffidabile** (1/4 dell'importo complessivo) a condizione che il datore di lavoro, oltre alla **presentazione del prospetto informativo, sottoscriva il contratto di assunzione con il portatore di handicap**.

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO COLLETTIVO E MODALITÀ APPLICATIVE DEI CRITERI DI SCELTA

Con sentenza n. 25554 del 13 dicembre 2016, la Cassazione ha affermato la illegittimità dei licenziamenti collettivi adottati in applicazione dei criteri di scelta legali (art. 5, comma 1, della legge n. 223/1991), senza l'indicazione delle conseguenti modalità applicative che avrebbero dovute essere inserite nella comunicazione (da inviare entro i 7 giorni successivi) alle organizzazioni sindacali e ad altri Enti amministrativi, secondo la previsione contenuta nell'art. 4, comma 9.

La Corte, in presenza dei criteri in concorso tra loro (carichi di famiglia, anzianità di servizio, esigenze tecnico-produttive, peraltro con pesi specifici percentuali ben evidenziati), ha rilevato una "carenza di trasparenza delle scelte datoriale", in quanto si era omesso di indicare nella comunicazione sopra citata, la concreta modalità attraverso la quale erano stati attribuiti i punteggi ai singoli lavoratori. La mancata indicazione priva il lavoratore della tutela prevista dalla norma "perché la scelta effettuata dal datore di lavoro non è raffrontabile con alcun criterio oggettivamente predeterminato". Nella sostanza, in tale comportamento la Suprema Corte individua una assoluta discrezionalità circa i lavoratori da licenziare, cosa che non è prevista dalla legge n. 223/1991. Il regime sanzionatorio, legato alla incompletezza della comunicazione è quello previsto dal terzo periodo del settimo comma dell'art. 18 della legge n. 300/1970, ossia l'indennità

risarcitoria onnicomprensiva compresa tra dodici e ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, determinata in relazione al l'anzianità del lavoratore, al numero dei dipendenti, alle dimensioni dell'attività economica, alle condizioni ed al comportamento delle parti. Il caso di specie fa riferimento ad una procedura collettiva di riduzione di personale assunto in data antecedente l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 23/2015.

CASSAZIONE: CONTROLLO DEI LAVORATORI SENZA L'ACCORDO SINDACALE – REATO PENALE

Con sentenza n. 51897 del 6 dicembre 2016, la Sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che l'installazione ed il monitoraggio dell'attività dei lavoratori costituisce reato penale in caso di assenza dell'accordo sindacale o di autorizzazione degli ispettori della Direzione territoriale del Lavoro. Il reato sussiste anche in presenza delle modifiche apportate, all'art. 4 della Legge 300/1970, dal c.d. Jobs Act (articolo 23 del Decreto legislativo n. 151/2015).

CASSAZIONE: TRASFERIMENTO DI PERSONALE E TRASFERIMENTO DI AZIENDA

Con sentenza n. 24972 del 6 dicembre 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che il concetto di trasferimento di azienda richiede non soltanto il trasferimento del personale (in

tutto o in parte) ma anche un complesso di beni.

Osserva la Corte che un'impresa può ben comprendere beni immateriali ma che "nondimeno è difficile che possa ridurmi solo ad essi, giacché la stessa nozione di azienda contenuta nell'art. 2555 c.c. evoca pur sempre la necessità anche di beni materiali organizzati tra loro in funzione dell'esercizio dell'impresa, organizzazione di fatto impraticabile in caso di strutture fisiche di trascurabile entità o mancanti del tutto, giacché organizzare significa coordinare tra loro i fattori della produzione (capitale, beni naturali e lavoro) e non uno solo".

CASSAZIONE: VISITA MEDICA MINORE E CERTIFICAZIONE

Con sentenza n. 51907 del 6 dicembre 2016, la terza Sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che il decreto legge n. 69/2013 convertito, con modificazioni, nella legge n. 98, ha depenalizzato soltanto la mancata certificazione della visita medica preventiva per i minori prevista dall'art. 8 della legge n. 977/1967 e non la mancata visita che resta sempre un reato punito con una contravvenzione.

Secondo la Suprema Corte il predetto art. 8 postula due obblighi: uno di natura formale (la certificazione oggetto di depenalizzazione ex art. 42, comma 1) e l'altro di natura sostanziale (visita medica non depenalizzata).

CASSAZIONE: LA PROVA NEL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Con sentenza n. 24803 del 5 dicembre 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo deve essere

coerente con ragioni effettive e convincenti, comprovate o comprovabili, in quanto pur se i giudici non possono sindacarne il merito, è tuttavia rimesso agli

stessi il
dell'accertamento
effettività.

compito
della