

TOMIOLO

STUDIO ASSOCIATO

di consulenza commerciale e del lavoro

Con la collaborazione del Centro Studi SEAC siamo lieti di inviarLe il n. 03 di

SPAZIO AZIENDE – MARZO 2015

LE ULTIME NOVITÀ

<p>Convertito in legge il decreto “Milleproroghe” 2015</p> <p>Legge n. 11 del 27 febbraio 2015 (G.U. n. 49 del 28 febbraio 2015)</p>	<p>Nel “Milleproroghe” sono contenute le seguenti disposizioni di interesse per i datori di lavoro/sostituti d’imposta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • rifinanziamento della maggiorazione del 10% dell’integrazione salariale prevista per i contratti di solidarietà difensivi per aziende soggette alla disciplina CIGS; • possibilità di fruire fino al 31 dicembre 2017 dell’esenzione fiscale del 70% o 80% del reddito (c.d. “rientro dei cervelli”).
<p>“Jobs Act”: pubblicato il decreto sulle misure di sostegno al reddito</p> <p>D.Lgs n. 22 del 4 marzo 2015</p>	<p>È stato pubblicato il decreto legislativo di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria. Tale decreto contiene le disposizioni in materia di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l’Impiego (NASpl); • indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL); • assegno di disoccupazione (ASDI); • contratto di ricollocazione.
<p>“Programma Garanzia Giovani”: estensione della platea</p> <p>Decreto direttoriale Ministero Lavoro n. 11 del 23 gennaio 2015 Messaggio INPS n. 1316 del 20 febbraio 2015</p>	<p>In merito al “Programma Garanzia Giovani”, il Ministero del Lavoro ha ampliato la platea di assunzioni agevolabili, ammettendo all’incentivo i contratti di apprendistato professionalizzante e i contratti a tempo determinato che, se prorogati, abbiano raggiunto una durata minima di 6 mesi. A determinate condizioni, il beneficio risulta cumulabile con altri incentivi all’assunzione di natura economica o contributiva. Inoltre, l’INPS ha aggiornato le proprie procedure informatiche per consentire l’inoltro di istanze di ammissione al beneficio anche per i rapporti instaurati nel periodo compreso tra il 1° maggio 2014 ed il 2 ottobre 2014.</p>
<p>Niente licenziamento per le offese al capo che costituiscono insubordinazione lieve</p> <p>Corte di Cassazione, sentenza n. 2692 dell’11 febbraio 2015</p>	<p>In tema di licenziamento per giusta causa, è da considerarsi illegittimo il provvedimento espulsivo nei confronti del dipendente che nel corso di una lite, in preda ad un attacco d’ira, rivolge frasi offensive al capo perché si ritiene vittima di un’ingiustizia. Secondo la Corte di Cassazione il recesso del datore non è giustificato, poiché il lavoratore non ha violato gli obblighi contrattuali né ha contestato il potere del superiore: l’illecito disciplinare costituisce una insubordinazione lieve.</p>

COMMENTI

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 54 del 6 marzo 2015 il Decreto Legislativo recante **“Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”**.

Tale decreto è in vigore dal **7 marzo 2015**.



La nuova disciplina in materia di licenziamento riguarda i lavoratori con qualifica di **operaio, impiegato e quadro assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dalla data del 7 marzo 2015**.

Preme evidenziare che, in sede di approvazione definitiva del suddetto decreto legislativo,

- è stata introdotta la previsione secondo la quale le disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti si applicano **anche** in caso di **conversione di contratti a tempo determinato o apprendistato** in contratto a tempo indeterminato, avvenuta successivamente al 7 marzo 2015;
- è stata confermata l'applicabilità della disciplina prevista dal decreto in esame **anche** ai casi di **licenziamento collettivo** (artt. 4 e 24 della Legge n. 223/1991), qualora gli stessi risultino intimati senza l'osservanza della forma scritta.

Nelle seguenti tabelle si illustrano gli effetti della nuova disciplina in relazione alle diverse tipologie di licenziamento.

LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE

	LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, NULLO E INTIMATO IN FORMA ORALE	
	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
Azienda con meno di 15 dipendenti	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.
Azienda con più di 15 dipendenti	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.	Reintegrazione e riconoscimento di un risarcimento pari alla retribuzione maturata dalla data del provvedimento espulsivo e fino alla data della ripresa lavorativa.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, GIUSTA CAUSA E LICENZIAMENTO “ECONOMICO”

	LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO, GIUSTA CAUSA O “ECONOMICO”	
	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
Azienda con meno di 15 dipendenti	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell'anzianità di

		servizio.
		Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti.
Azienda con più di 15 dipendenti	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 12 a un massimo di 24 mensilità. In presenza di “manifesta insussistenza della causa”, reintegra e risarcimento pari ad un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 2 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità.

LICENZIAMENTO CARATTERIZZATO DA VIZI FORMALI E PROCEDURALI

	LICENZIAMENTO CARATTERIZZATO DA VIZI FORMALI E PROCEDURALI	
	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015
Azienda con meno di 15 dipendenti	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 2,5 a un massimo di 6 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento da un minimo di 1 a un massimo di 6 mensilità in funzione dell’anzianità di servizio. Applicazione della nuova disciplina prevista dal Jobs Act in caso di superamento della soglia occupazionale di 15 dipendenti.
Azienda con più di 15 dipendenti	Assenza di reintegra e risarcimento del danno da un minimo di 6 a un massimo di 12 mensilità.	Assenza di reintegra e risarcimento del danno di importo pari a 1 mensilità per ogni anno di anzianità aziendale. La somma va da un minimo di 2 ad un massimo di 12 mensilità.

REVOCA DEL LICENZIAMENTO

La disciplina in materia di revoca del licenziamento contenuta nell’art. 5 del decreto legislativo in esame non innova quanto già stabilito dall’art. 18, comma 10, della Legge n. 300/1970 così come modificato dalla Legge 92/2012. Tale disciplina prevede la possibilità per il datore di lavoro di far cadere nel nulla il provvedimento espulsivo con l’effetto che lo stesso risulterà come mai comminato.

Al fine dell’operatività di tale scelta, sarà necessario che la revoca intervenga successivamente alla comminatoria del licenziamento ma entro e non oltre 15 giorni dalla data di comunicazione al datore di lavoro dell’impugnazione da parte del prestatore.

SISTEMA TRIPARTITO DI CONCILIAZIONE

	Assunti prima del 7 marzo 2015	Assunti dal 7 marzo 2015	Momento di applicazione
Conciliazione FACOLTATIVA ex Legge n. 183/2014 e	Non applicabile	Applicabile ai dipendenti neoassunti di aziende con un numero di prestatori superiore a	Dopo aver comminato il licenziamento ed entro 60 giorni dalla sua comunicazione al lavoratore

Decreto Attuativo		15, nonché a tutti i lavoratori di aziende che con una nuova assunzione superino il limite di 15	
Conciliazione OBBLIGATORIA ex Legge n. 92/2012	Applicabile ai lavoratori di aziende con un numero di prestatori superiore a 15 e solo in caso di licenziamento per motivo economico	Non applicabile	Prima del licenziamento, ossia al momento di comunicazione dell'intenzione di procedere allo stesso.
Conciliazione VOLONTARIA ex Legge n. 183/2010	Applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla base occupazionale	Applicabile a tutti i lavoratori indipendentemente dalla base occupazionale	Prima dell'avvio di qualsiasi controversia relativa al rapporto di lavoro.

GLI ADEMPIMENTI DEL MESE DI MARZO 2015

LUNEDÌ 9

Invio CU 2015

Ultimo giorno utile per effettuare l'invio telematico all'Agenzia delle Entrate della CU 2015.

LUNEDÌ 16

Ritenute IRPEF mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte operate da tutti i datori di lavoro, sostituti d'imposta, sui redditi di lavoro dipendente e assimilati, corrisposti nel mese di **febbraio 2015**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali, a favore della generalità dei lavoratori dipendenti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **febbraio 2015**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS mensili Gestione separata

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento alla Gestione separata dei contributi dovuti su compensi erogati nel mese di **febbraio 2015** a collaboratori coordinati e continuativi.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPS gestione ex-ENPALS mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei lavoratori dello spettacolo, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **febbraio 2015**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 "Fisco/INPS/Regioni".

Contributi INPGI mensili

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi previdenziali a favore dei giornalisti professionisti, relativi alle retribuzioni maturate nel periodo di paga di **febbraio 2015**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Accise”.

Contributi operai agricoli

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento dei contributi relativi agli operai agricoli occupati nel trimestre **luglio – settembre 2014**.

Versamento a mezzo dichiarazione unificata, Modello F24 “Fisco/INPS/Regioni”.

Conguaglio sostituti d'imposta

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle ritenute alla fonte inerenti le operazioni di conguaglio eseguite nel corso del mese di **febbraio 2015** da parte dei datori di lavoro e committenti sui redditi corrisposti nel corso dell'anno solare 2014.

Addizionali

Ultimo giorno utile per effettuare il versamento delle addizionali regionale/comunale su redditi da lavoro dipendente (**febbraio 2015**).

MARTEDÌ 31

INPS gestione ex-ENPALS – Denuncia contributiva mensile unificata

Ultimo giorno utile per la presentazione della denuncia mensile unificata delle somme dovute e versate, relative al mese di **febbraio 2015**, a favore dei lavoratori dello spettacolo.

Invio attraverso la procedura on-line fruibile dal portale dell'ENPALS o tramite Flusso UNIEMENS.

Invio telematico del Flusso UNIEMENS

Ultimo giorno utile per inviare telematicamente la denuncia mensile UNIEMENS dei **dati retributivi e contributivi** INPS per i lavoratori dipendenti e parasubordinati iscritti alla Gestione separata (co.co.co., co.co.pro., co.co.co. occasionali, lavoratori autonomi occasionali, incaricati della vendita a domicilio e associati in partecipazione) relativa ai compensi corrisposti nel mese di **febbraio 2015**.

Presentazione all'INPS del Flusso UNIEMENS tramite Internet.

Stampa libro unico

Ultimo giorno utile per effettuare la stampa del Libro unico relativamente alle variabili retributive del mese di **febbraio 2015**.

FESTIVITÀ CADENTI NEL MESE DI MARZO 2015

Eventuali festività legate alla ricorrenza del **Santo Patrono**. ■