

newsletter
OTTOBRE 2014



Studio
Arlati Ghislandi

CONSULENZA
DEL LAVORO E FISCALE

2. Disciplina e prassi

2. DISCIPLINA E PRASSI

Contratti di solidarietà stipulati ai sensi del D.L. 726/1984: istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive

Il Ministero del Lavoro con la circolare n. 23 del 26 settembre 2014 ha fornito le istruzioni per la concessione delle riduzioni contributive per i contratti di solidarietà stipulati ai sensi degli articoli 1 e 2 del DL n. 726/1984 così come previsto dal Decreto Interministeriale n. 83312/2014.

Destinatario della riduzione contributiva sono le imprese che stipulano, a far data dal 21 marzo 2014, o alla medesima data hanno in corso contratti di solidarietà difensivi e che abbiano individuato 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.

La riduzione contributiva è riconosciuta per periodi non anteriori al 21 marzo 2014 per l'intera durata del contratto di solidarietà, con il limite massimo di 24 mesi.

Visite mediche fuori dall'orario di lavoro

Con l'Interpello n.18 del 6 ottobre 2014, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali risponde ad un quesito riguardante le visite mediche periodiche, per il rinnovo dell'idoneità psicofisica all'impiego. In particolare si chiede al Ministero se la visita deve essere effettuata esclusivamente durante l'orario di lavoro e nel caso in cui la stessa sia effettuata al di fuori dal normale lavoro di servizio, debba riconoscersi al lavoratore la retribuzione prevista per il lavoro straordinario.

Il Ministero partendo dal presupposto che il lavoratore, non può esimersi dal sottoporsi a visita medica, ma che la stessa è funzionale all'attività lavorativa, ritiene che le visite mediche devono in linea generale effettuarsi nell'orario normale di lavoro e dove, per giustificate esigenze lavorative, avvenga in orari diversi, il lavoratore deve essere considerato in servizio ed essere eventualmente retribuito per lavoro straordinario.

Chiarimenti Inps su cassa in deroga 2014

L'Inps, con il messaggio n. 7532 del 8 ottobre 2014, informa che nelle more della conversione in legge del decreto legge n.133 del 12 settembre 2014, con le note n.902 del 2 ottobre 2014 e n. 1250 del 6 ottobre 2014, il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali ha stabilito che, ai fini dell'erogazione dei trattamenti in deroga relativi all'anno 2014, le Regioni e Province autonome sono state invitate ad inviare all'Inps – improrogabilmente entro la data del 15 novembre 2014 per il tramite del Sistema Informativa Percettori – i decreti di concessione che recepiscono gli accordi stipulati dal 1° gennaio 2014 al 3 agosto 2014, secondo la disciplina previgente all'entrata in vigore del D.l. 83473 del 1 agosto 2014.

Inoltre, l'Istituto rammenta, come da messaggio n.372 del 9 gennaio 2014, che per i suddetti provvedimenti concessori relativi all'anno 2014, che recepiscono gli accordi stipulati dal 1 gennaio 2014 al 3 agosto 2014, le Regioni e le province autonome dovranno utilizzare come decreto di finanziamento il numero fittizio di decreto "33334", e come codice di intervento per l'emissione delle relative autorizzazioni il cod. "699". L'istituto provvederà all'erogazione dei relativi trattamenti, previa verifica delle risorse finanziarie disponibili. Con un successivo messaggio l'Inps fornirà le istruzioni operative relative alla gestione dei decreti di concessione che recepiscono gli accordi stipulati in data successiva al 3 agosto 2014 e verrà indicato l'istituendo numero di decreto da utilizzare per le autorizzazioni di CIG in deroga ed i codici intervento per la mobilità in deroga per i periodi di competenza 2014, nel rispetto dei criteri di cui al D.l. 83473 del 1° agosto 2014.

Modifica dell'articolo 24 della legge 223/1991 - inclusione dei dirigenti tra il personale da computare ai fini dell'applicabilità della procedura collettiva

I dirigenti entrano a pieno titolo nelle procedure di licenziamento collettivo, grazie al recepimento – disposto dalla legge europea appena approvata dal Parlamento – della sentenza della Corte di Giustizia europea del 13 febbraio scorso (causa 596/2012); tale pronuncia aveva dichiarato l'illegittimità della legge 223/91, nella parte in cui escludeva l'obbligo di rispettare le procedure di riduzione del personale nei confronti del personale con qualifica dirigenziale.

Il recepimento avviene tramite la modifica dell'articolo 24 della legge 223/1991 e si concretizza, innanzitutto, nella formale inclusione dei dirigenti tra il personale da computare ai fini dell'applicabilità della procedura collettiva.

Secondo la normativa preesistente, la procedura di licenziamento collettivo era obbligatoria solo in presenza di due condizioni: intenzione di procedere al licenziamento di almeno cinque lavoratori nell'arco di 120 giorni, e organico aziendale superiore ai 15 dipendenti.

I dirigenti non erano computati in nessuno dei due contatori. La legge comunitaria modifica questo aspetto, precisando che i dirigenti vanno conteggiati sia nel calcolo dei 5 lavoratori per i quali l'impresa intende procedere al licenziamento, sia nel calcolo dell'organico che determina il superamento della soglia dei 15 dipendenti. Si attende ora la pubblicazione in G.U. della legge Europea 2013-bis.