



CIRCOLARE N. 5/2019

[Gennaio 2019]

LEGGE DI STABILITA'

(L. 145 del 30.12.2018 – G.U. 302 del 31.12.2018 – D.L. 135 del 14.12.2018 – G.U. 290 del 14.12.2018)

A seguito della definitiva approvazione della **Legge di stabilità 2019**, con la presente si ritiene opportuno anticipare, in attesa di futuri chiarimenti interpretativi, le principali novità introdotte in tema di rapporto di lavoro unitamente ad altri interventi normativi che sono entrati o che entreranno in vigore nel corso del 2019:

➤ INCENTIVO ALL' OCCUPAZIONE STABILE DI NEOLAUREATI:

- l' agevolazione sarà, per il solo 2019, pari al 100% della contribuzione previdenziale con un massimo di €. 8.000 annui (importo riproporzionato in caso di part-time);
- le assunzioni a tempo indeterminato devono riguardare lavoratori che, prima del compimento del 30° anno di età, abbiano conseguito, nel dall' 01.01.2018 al 30.06.2019 e nel rispetto della durata legale del corso, una laurea magistrale con votazione di 110 e lode oppure un dottorato di ricerca;
- l' agevolazione non opera nei confronti nelle unità produttive ove siano stati effettuati nei dodici mesi precedenti licenziamenti collettivi o individuali per giustificato motivo oggettivo;
- l' agevolazione viene revocata in caso di licenziamento, nei 24 mesi successivi, per giustificato motivo oggettivo del lavoratore beneficiario dell' incentivo oppure di un suo collega con analoga qualifica.



- REVISIONE TARIFFE INAIL: è prevista una revisione delle tariffe INAIL dalla quale è previsto un risparmio per i datori di lavoro del 32,72% e, pertanto, una riduzione del c.d. "cuneo fiscale".

In conseguenza della sopraccitata revisione dei premi, la scadenza dell' AUTOLIQUIDAZIONE INAIL del 2019 è fissata al 16.05.2019;

- CONGEDO DI MATERNITA': è prevista la possibilità per la madre di posticipare l' inizio dell' astensione obbligatoria dal lavoro per maternità fino al termine del periodo di gravidanza, posticipando, pertanto, dopo il parto la fruizione dell' intero periodo;
- CONGEDO DI PATERNITA': è prorogato a tutto il 2019 il congedo obbligatorio riconosciuto ai padri lavoratori subordinati nei confronti di parti, adozioni ed affidamenti.

La durata di quest' ultimo congedo viene aumentato da 4 a 5 giorni complessivi (usufruibili nei primi 5 mesi dalla nascita/adozione/affidamento, anche in via non continuativa e retribuiti, a carico INPS, al 100% della retribuzione).

Inoltre, viene:

- introdotta la rottamazione nei confronti dei soggetti in grave e provata difficoltà economica;
- prorogato l' incentivo occupazionale per le assunzioni a tempo indeterminato nel Mezzogiorno;
- prorogata al 31 dicembre 2019 la mobilità in deroga;
- potenziata la lotta al lavoro irregolare e la tutela della salute sui luoghi di lavoro attraverso la previsione di assunzione di 300 nuovi Ispettori del Lavoro;
- aumentato del 20% l' importo di alcune sanzioni (occupazione di lavoratori in assenza di preventiva comunicazione al centro per l'



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40°
1978-2018

- impiego, normativa in tema di orario di lavoro, ecc.) e del 10% l'importo delle sanzioni previste dal TU sulla sicurezza del lavoro;
- favorito il ricorso al lavoro agile per le lavoratrici madri nei tre anni successivi il congedo di maternità.

Infine, si ritiene opportuno evidenziare che il c.d. "Decreto Semplificazioni" ha definitivamente abrogato l'obbligo (mai entrato in vigore) di invio telematico al Ministero del Lavoro dei dati del LUL.

TUR

(BCE, Comunicato stampa del 13.12.2018)

La Banca Centrale Europea ha confermato il Tasso Ufficiale di Riferimento (TUR) allo 0,00%.

Pertanto, i tassi di rateazione e differimento rimangono al 6,00% e il tasso utilizzato per il calcolo delle sanzioni civili da INPS ed INAIL rimane al 5,50%.

VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE LEGALE

(Ministero dell' Economia e delle Finanze, Decreto 12.12.2018 - INPS, Circolare n. 124 del 28.12.2018 - INAIL, Circolare n. 53 del 28.12.2018)

A decorrere dal 1° gennaio 2019 la misura del tasso degli interessi legali è fissato al 0,8% in ragione d'anno in aumento rispetto allo 0,3% in vigore fino al 31.12.2018.

Detto tasso costituirà anche la misura massima di riduzione delle sanzioni civili per omesso o ritardato pagamento dei premi INAIL e dei contributi INPS.



VARIAZIONE DELLA MISURA DELGI INTERESSI LEGALI INTERVENUTE NEL TEMPO:

PERIODO DI VALIDITA'	TASSO INTERESSI LEGALI
Fino al 15 dicembre 1990	5%
Dal 16 dicembre 1990	10%
Dal 01 gennaio 1997	5%
Dal 01 gennaio 1999	2,5%
Dal 01 gennaio 2001	3,5%
Dal 01 gennaio 2002	3%
Dal 01 gennaio 2004	2,5%
Dal 01 gennaio 2008	3%
Dal 01 gennaio 2010	1%
Dal 01 gennaio 2011	1,5%
Dal 01 gennaio 2012	2,5%
Dal 01 gennaio 2014	1%
Dal 01 gennaio 2015	0,5%
Dal 01 gennaio 2016	0,2%
Dal 01 gennaio 2017	0,1%
Dal 01 gennaio 2018	0,3%
Dal 01 gennaio 2019	0,8%

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 1764 del 24.01.2018, 1769 del 24.01.2018, 2280 del 30.01.2018, 3315 del 12.02.2018 e 5523 del 08.03.2018)



Come consuetudine, seguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- il datore di lavoro è ritenuto sempre responsabile dell'infortunio occorso al lavoratore, anche qualora sia ascrivibile non soltanto ad una sua disattenzione, ma anche ad imperizia, negligenza e imprudenza. E ciò per la ratio di ogni normativa antinfortunistica, di prevenire le condizioni di rischio insite negli ambienti di lavoro e nella possibile negligenza, imprudenza o imperizia degli stessi lavoratori, destinatari della tutela: sussistendo la responsabilità esclusiva del lavoratore soltanto ove questi abbia posto in essere un contegno abnorme, inopinabile ed esorbitante rispetto al procedimento lavorativo e alle direttive ricevute, così da porsi come causa esclusiva dell'evento e creare condizioni di rischio estranee alle normali modalità del lavoro da svolgere.

Ma in assenza di un tale contegno, l'eventuale coefficiente colposo del lavoratore nel determinare l'evento è irrilevante sia sotto il profilo causale che sotto quello dell'entità del risarcimento dovuto;

- ai fini del trasferimento di ramo d'azienda previsto dall' art. 2112 c.c., anche nel testo modificato del D.Lgs. 276/2003, costituisce elemento costitutivo della cessione l'autonomia funzionale del ramo ceduto, ovvero la sua capacità, già al momento dello scorporo dal complesso cedente, di provvedere ad uno scopo produttivo con i propri mezzi funzionali ed organizzativi e quindi di svolgere, senza integrazioni di rilievo da parte del cessionario, il servizio o la funzione finalizzati nell'ambito dell'impresa cedente;
- per "ramo d'azienda", ai sensi dell' art. 2112 c.c., deve intendersi ogni entità economica organizzata la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità (come del resto previsto dalla prima parte del D. Lgs. 276/2003, art. 32) presupponendo ciò comunque una preesistente entità produttiva funzionalmente autonoma (potendo conservarsi solo qualcosa che già esiste), e non anche una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento o come tale unicamente identificata

dalle parti del negozio traslativo, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza del rapporto ad una entità economica dotata di autonoma ed obiettiva funzionalità;

- in caso di sopravvenuta infermità permanente del lavoratore, l'impossibilità della prestazione lavorativa quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato non è ravvisabile per effetto della sola impossibilità ad eseguire l'attività attualmente svolta dal prestatore di lavoro, perché (l'impossibilità della prestazione lavorativa) può essere esclusa dalla possibilità di adibire il lavoratore ad una diversa attività, che sia riconducibile (alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede) alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti o, se ciò è impossibile, a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, secondo l'assetto organizzativo insindacabilmente stabilito dall'imprenditore. Infatti, l'esercizio dell'attività economica privata, garantito dall' art. 41 Cost., non è sindacabile nei suoi aspetti tecnici dall'autorità giurisdizionale e tuttavia deve svolgersi nel rispetto dei diritti al lavoro e alla salute.

Non viola allora la norma citata il giudice che dichiara illegittimo il licenziamento intimato per sopravvenuta inidoneità fisica alle mansioni assegnate, senza che il datore di lavoro abbia accertato se il lavoratore potesse essere addetto a mansioni diverse e di pari livello, evitando trasferimenti di altri lavoratori o alterazioni dell'organigramma aziendale;

- non si vede, neppure in astratto e sul piano della mera razionalità, come possa costituire (e quindi escludere l' applicazione di provvedimenti disciplinare) una causa giustificativa del ripetuto uso illecito di mezzi aziendali a fini personali con un danno di una certa consistenza al datore

di lavoro uno stato di sofferenza psicologica, anche attribuibile a quest'ultimo. Al lavoratore certamente non può sfuggire il carattere illecito della condotta e certamente non può nemmeno ipotizzarsi una sorta di diritto di ritorsione per comportamenti pretesamente mobbizzanti;

- il messaggio di posta elettronica è riconducibile alla categoria dei documenti informatici, secondo la definizione che di questi ultimi reca il D.Lgs. n. 82 del 2005, art. 1, comma 1, lett. p), ("documento informatico: il documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti"), riproducendo, nella sostanza, quella già contenuta nel D.P.R. n. 445 del 2000, art. 1, comma 1, lett. b).

Quanto all'efficacia probatoria dei documenti informatici, l'art. 21 del medesimo D.Lgs attribuisce l'efficacia prevista dall'art. 2702 c.c. solo al documento sottoscritto con firma elettronica avanzata, qualificata o digitale, mentre è liberamente valutabile dal giudice, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 2005, art. 20, l'idoneità di ogni diverso documento informatico (come l'e-mail tradizionale) a soddisfare il requisito della forma scritta, in relazione alle sue caratteristiche oggettive di qualità, sicurezza, integrità ed immodificabilità.

COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto il coefficiente di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15.11.2018 al 14.12.2018. Il coefficiente è pari a 2,191024 %.

Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti

IN FEDE



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

40^o
1978
2018

Sassuolo, li 14.01.2019

All' interno del sito internet www.st-erre.it è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

