

NEWSLETTER LAVORO 09 – 2019

Normativa lavoro

- 1. INPS: Compatibilità tra carica sociale di società di capitali e attività di lavoro subordinato (Messaggio INPS n.3359 del 17 settembre 2019)**
- 2. Incentivo assunzione disabili: stanziati nuovi fondi**

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

- 1. CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA - FONDO METASALUTE: scelta del piano sanitario 2020 entro il 25 ottobre 2019**
- 2. CCNL DIRIGENTI COMMERCIO - FONDO MARIO NEGRI: variazione del contributo integrativo a carico del datore di lavoro e conguaglio 2019 nel IV trimestre**

Ottobre

- 1. CCNL AGENZIE DI VIAGGI – FIAVET: una tantum**

Novembre

- 1. CCNL AGENZIE DI VIAGGI – FIAVET: minimi retributivi; contributo Fondo Est**
- 2. CCNL COOPERATIVE SOCIALI: minimi retributivi**

Dicembre

- 1. CCNL ALIMENTARI – PMI INDUSTRIA: minimi retributivi**
- 2. CCNL LABORATORI DI ANALISI – FEDERLAB CIFA: minimi retributivi**

Allegato 1 - Il contratto a tempo determinato – durata, rinnovi e causali: uno sguardo complessivo alle novità introdotte dal “Decreto Dignità”

Normativa Lavoro

1. INPS: Compatibilità tra carica sociale di società di capitali e attività di lavoro subordinato (Messaggio INPS n.3359 del 17 settembre 2019)

L'INPS, con il messaggio n. 3359/2019, ha fornito un riassunto delle indicazioni giurisprudenziali fornite dalla Corte di Cassazione nel tempo in merito alla compatibilità tra la titolarità di cariche sociali e l'instaurazione, tra la società e la persona fisica che l'amministra, di un autonomo e diverso rapporto di lavoro subordinato, poiché il riconoscimento di tale rapporto produce effetto a fini previdenziali e assicurativi.

L'Istituto ha ribadito il criterio generale in base al quale l'incarico per lo svolgimento di un'attività gestoria, come quella dell'amministratore, in una società di capitali non esclude a prescindere la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato.

L'Istituto ribadisce i criteri sulla base dei quali la valutazione della compatibilità dello status di amministratore di società di capitali con lo svolgimento di attività di lavoro subordinato presuppone l'accertamento in concreto, caso per caso, della sussistenza delle seguenti condizioni:

- a) che il potere deliberativo (come regolato dall'atto costitutivo e dallo statuto della società), diretto a formare la volontà dell'ente, sia affidato all'organo collegiale di amministrazione della società nel suo complesso e/o ad un altro organo sociale espressione della volontà imprenditoriale il quale espliciti un potere esterno;
- b) che sia fornita la rigorosa prova della sussistenza del vincolo della subordinazione (anche, eventualmente, nella forma attenuata del lavoro dirigenziale) e cioè dell'assoggettamento del lavoratore interessato, nonostante la carica sociale ricoperta, all'effettivo potere di supremazia gerarchica, consistente nella soggezione al potere direttivo, organizzativo, disciplinare, di vigilanza e di controllo di un altro soggetto ovvero degli altri componenti dell'organismo sociale a cui appartiene;
- c) il soggetto svolga, in qualità di lavoratore subordinato, mansioni estranee al rapporto organico con la società; in particolare, deve trattarsi di attività che esulino e che pertanto non

siano ricomprese nei poteri di gestione che discendono dalla carica ricoperta o dalle deleghe che gli siano state conferite.

Schema sulla compatibilità dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato con le diverse cariche sociali.

CARICA SOCIALE	COMPATIBILITA' FRA IL RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO, SUBORDINATO O D'OPERA E CARICA SOCIALE
AMMINISTRATORE UNICO	NO
SOCIO DI RIFERIMENTO O "SOVRANO" RISPETTO AL CAPITALE	NO
CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	SI
PRESIDENTE	SI
SOCIO DI SOCIETA' DI CAPITALI	SI
SOCIO UNICO DI SOCIETA' DI CAPITALI	NO
SOCIO DI SOCIETA' DI PERSONE	SI
AMMINISTRATORE DI SOCIETA' DI PERSONE	SI
CONSIGLIERE DELEGATO O AMMINISTRATORE DELEGATO	SI*

*I poteri di delega non devono essere tipo generale e non possono riguardare la gestione del personale

Si ricorda che l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato nei confronti di un soggetto con poteri gestori in assenza dei requisiti di compatibilità sopra espressi può comportare gravi conseguenze dal punto di vista previdenziale per azienda e dipendente/amministratore:

- il disconoscimento del rapporto di lavoro e il conseguente rimborso della contribuzione versata all'azienda, che provvede alla restituzione della quota a carico del dipendente, nei limiti della prescrizione che, se intervenuta, preclude il rimborso alla contribuzione;

- recupero da parte dell'Inps della prestazione pensionistica eventualmente erogata al dipendente/amministratore per la quota parte relativa al periodo di lavoro dipendente sconosciuto, senza alcun limite prescrizione per mancanza del presupposto assicurativo.

2. Incentivo assunzione disabili: stanziati nuovi fondi

Il Ministero per lo Sviluppo Economico ha recentemente stanziato nuovi fondi destinati ai datori di lavoro che hanno assunto o decidono di assumere con contratto a tempo indeterminato persone con disabilità fisica o psichica nel 2019. Gli incentivi, della durata di 36 mesi, sono riservati anche a chi trasforma a tempo indeterminato un rapporto a termine e a chi è soggetto all'obbligo di assunzione. L'incentivo prevede due tipologie di contributi in base alla % di invalidità:

- contributo pari al 70% della retribuzione mensile lorda per tutti coloro che hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra, o ancora una disabilità intellettiva e psichica con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;
- contributo pari al 35% della retribuzione mensile lorda, per l'assunzione di lavoratori con una percentuale di invalidità compresa tra il 67% e il 79% o con minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra.

Il periodo di fruizione del beneficio è esteso fino a 60 mesi nel caso in cui la disabilità intellettiva e psichica comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. Per questa categoria di lavoratori, è prevista un'agevolazione anche per i rapporti di lavoro a tempo determinato, a patto che la durata non sia inferiore a 12 mesi.

Contratti collettivi: scadenze, novità e rinnovi

1. CCNL METALMECCANICI INDUSTRIA - FONDO METASALUTE: scelta del piano sanitario 2020 entro il 25 ottobre 2019

Entro il 25 ottobre 2019, le aziende dovranno scegliere i piani sanitari valevoli per l'anno 2020 (Piano Base, Piani A, B, C, D, E, F) con validità annuale.

L'adesione dei lavoratori dipendenti ai piani sanitari 2020 può avvenire solo in forma collettiva, per la totalità o per gruppi omogenei di lavoratori. In azienda possono essere attivati – con accordo o

Regolamento aziendale – un massimo di tre piani sanitari l'anno. La contribuzione mensile di ciascun piano è riportata nell'Allegato al Regolamento del Fondo e dovrà essere versata dall'azienda secondo i termini e le modalità previste dall'art. 10 del Regolamento vigente.

Il completamento parziale della procedura e/o l'assenza di alcuna selezione alla data del 25 ottobre 2019 determinerà l'applicazione del piano Base per l'intero anno 2020 senza possibilità di modifica.

2. CCNL DIRIGENTI COMMERCIO - FONDO MARIO NEGRI: variazione del contributo integrativo a carico del datore di lavoro e conguaglio 2019 nel IV trimestre

In seguito all'aumento del contributo integrativo previsto dall'accordo di proroga del CCNL Dirigenti Commercio, il Fondo Mario Negri ha reso noto le nuove aliquote di tale contributo a valere dal gennaio 2019 pari a 2,15% per le aziende iscritte a Confcommercio e al 2,45% per le aziende non iscritte.

I conguagli contributivi dovuti per l'anno 2019, compreso l'eventuale periodo di indennità sostitutiva del preavviso cadente nel 2019, saranno inclusi nel modulo di versamento trimestrale del IV trimestre 2019 in scadenza al 10 gennaio 2020.

Ottobre

1. CCNL AGENZIE DI VIAGGI – FIAVET: una tantum

Al personale in forza al 24 Luglio 2019, è riconosciuta una tantum, da corrispondersi nel mese di ottobre 2019, pari a 90,00 euro lordi calcolata al livello medio 4°.

Novembre

1. CCNL AGENZIE DI VIAGGI – FIAVET

Minimi retributivi

A decorrere dal 1° Novembre 2019 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a euro 44,00 lordi, calcolato al livello 4°. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio 4° sarà di 1.550,69 euro.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

Contributo Fondo Est

A decorrere dal 1° Novembre 2019, per garantire il finanziamento del fondo di assistenza sanitaria integrativa, è previsto un aumento del contributo a carico del lavoratore pari euro 1,00. Pertanto, il nuovo contributo dovuto per 12 mensilità è pari ai seguenti importi:

- euro 10,00 mensili a carico del datore di lavoro;
- euro 2,00 mensili a carico del lavoratore.

Si ricorda che l'azienda che ometta il versamento delle quote e dei contributi deve erogare al lavoratore un E.d.r. pari ad euro 16,00 non assorbibile e rientrante nella retribuzione, per 14 mensilità.

2. CCNL COOPERATIVE SOCIALI: minimi retributivi

A decorrere dal 1° Novembre 2019 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a euro 37,11 lordi, calcolato al livello C3. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio C3 sarà di 1.463,52 euro.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

Dicembre

1. CCNL ALIMENTARI – PMI INDUSTRIA: minimi retributivi

A decorrere dal 1° Dicembre 2019 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a euro 26,46 lordi, calcolato al livello 4°. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento al livello medio C3 sarà di 1.446,28 euro.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

2. CCNL LABORATORI DI ANALISI – FEDERLAB CIFA: minimi retributivi

A decorrere dal 1° Dicembre 2019 è previsto un aumento medio dei minimi retributivi pari a euro 10,09 lordi, calcolato alla categoria D. Alla luce di questa modifica, la nuova retribuzione mensile lorda calcolata con riferimento alla categoria media D sarà di 1.531,67 euro.

L'aumento di cui sopra è assorbibile, fino a concorrenza, da ogni somma concessa a qualsiasi titolo dalle aziende con clausola di espressa assorbibilità.

All. 1 Il contratto a tempo determinato – durata, rinnovi e causali: uno sguardo complessivo alle novità introdotte dal “Decreto Dignità”

Alla luce delle recenti novità normative e dei primi casi pratici posti all’attenzione della dottrina si ritiene utile fare un punto della situazione sulle novità introdotte dal così detto “DL dignità” in tema di durata del contratto di lavoro a tempo determinato e di obbligo di apposizione di causale allo stesso.

Il Job Act (DECRETO LEGISLATIVO 15 giugno 2015, n. 81), nella sua formulazione originale, prevedeva all’Art.19 comma 2: *“la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l’altro, non può superare i trentasei mesi.”*

È pertanto evidente che se un datore di lavoro stipula un contratto a termine per lo svolgimento di mansioni di diverso livello o di diversa categoria legale, rispetto all’originale, deve rispettare un nuovo limite di 36 mesi. Cioè il limite di 36 mesi non opera sempre e per qualsiasi contratto a termine, ma solo se il contratto e le sue successioni, sono di pari livello e categoria legale.

La dottrina (vedasi Circolare 13/2014 Fondazione Studi-cdl, pag 9.) ha pertanto confermato che: *“Il rinnovo del contratto consiste nella stipulazione di successivi contratti a termine tra il medesimo datore di lavoro e lo stesso lavoratore. Nessuna novità in relazione alla necessità che tra un contratto e l’altro debbano intercorrere i consueti intervalli temporali (10/20 giorni per contratti a termine di durata fino a/oltre 6 mesi fatte salve diverse previsioni dei contratti collettivi, anche aziendali). La possibilità di procedere al rinnovo dei contratti a termine è limitata dal fatto che la sommatoria di tali contratti non deve eccedere il limite dei 36 mesi complessivi (non è invece posta alcuna limitazione AL NUMERO dei rinnovi).*

Il conteggio dei 36 mesi avviene tenendo conto che:

- i contratti a termine devono aver avuto ad oggetto mansioni equivalenti (quindi in presenza di mansioni non equivalenti il conteggio dei 36 mesi avviene separatamente per ciascuna mansione);
- nel computo dei 36 mesi si comprendono anche i periodi di missione (sempre per mansioni equivalenti) svolte tra il datore di lavoro / utilizzatore ed il medesimo prestatore.”



JOB CODE

LABOUR AND TAX ADVISORS

Il cosiddetto Decreto Dignità è intervenuto modificando il testo del Job Act e sostituendo al termine di trentasei il termine di ventiquattro, ma non ha apportato modifiche rilevanti alle altre parti del testo. Pertanto, si ritiene ancora valido il principio per cui nel caso in cui venga stipulato tra le parti un contratto con mansioni di diverso livello e categoria legale il conteggio dei 24 mesi debba ripartire da 0.

La dottrina, circolare 16/2018 Fondazione Studi-cdl, pagina 9, ha voluto precisare che *“Per rinnovo si intende la “rinegoziazione” con i medesimi soggetti delle condizioni contrattuali, fermo restando il mantenimento della stessa categoria legale e mansione”*. Pertanto, il rinnovo è qualcosa di ben diverso da un semplice nuovo contratto a tempo determinato con lo stesso lavoratore. Tale precisazione sul concetto di rinnovo è di fondamentale importanza per comprendere la seconda grande novità del DL dignità: l'introduzione (o meglio, la reintroduzione) delle causali. In particolare, l'articolo 19 comma 1 del Job act è, modificato come segue.

“Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non superiore a dodici mesi.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;*
- b) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria”*

Inoltre, è stato aggiunto che *“Il contratto può essere rinnovato solo a fronte delle condizioni di cui all'articolo 19, comma 1”* quindi solo in presenza di causale. È però necessario ribadire che, ai sensi della normativa sopra riportata, non ogni nuovo contratto di lavoro tra le stesse parti costituisce rinnovo ma solo quei contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Pertanto, in caso di nuovo contratto, di durata non superiore ai 12 mesi, con diverso livello e categoria legale non è necessario apporre la causale.