

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CONSIGLIO PROVINCIALE DI
NAPOLI



con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

con il gradito contributo del Centro Studi ANCL "O. Baroncelli

.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi
.....FORMARE...INFORMANDO.....ovvero.....
Agenda un po' insolita per appunti ... mica tanto frettolosi

N° 26/2011

20 Giugno 2011 (*)

***Gentili Colleghe e Cari Colleghi,
nell'ambito di questa nuova iniziativa editoriale di comunicazione e di
immagine, ma pur sempre collegata alla instancabile attività di informazione e
di formazione che caratterizza il CPO di Napoli.....***

Oggi parliamo di.....

COEFFICIENTE ISTAT PER T.F.R. MESE DI MAGGIO 2011

E' stato reso noto l'indice Istat ed il coefficiente per la rivalutazione del T.F.R. relativo al mese di Maggio 2011. Il coefficiente di rivalutazione T.F.R. Maggio 2011 è pari a **1,888999** e l'indice Istat è **102,5**.

I CONSULENTI DEL LAVORO IN PRIMA LINEA SUI CONTRIBUTI DOVUTI PER I LAVORATORI DOMESTICI

INPS – CIRCOLARE N. 85 DEL 15 GIUGNO 2011

Con la emarginata circolare, **l'INPS ha reso noto di aver attivato, esclusivamente per i professionisti di cui alla legge 12/1979 art. 1 comma 1, un nuovo servizio in materia di contributi per i lavoratori domestici.**

Il servizio, in definitiva, è operativo solo per coloro che sono iscritti nell'albo dei Consulenti del Lavoro, degli Avvocati e Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili; queste ultime due

categorie (Avvocati e Commercialisti) debbono aver preventivamente dato comunicazione dello svolgimento di attività concernente la materia del "lavoro" e delle "assicurazioni sociali obbligatorie" alle Direzioni provinciali del Lavoro delle province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti relativi all'assistenza ai datori di lavoro.

Già con la **circolare n° 49/2011, l'Inps aveva previsto la possibilità di effettuare il pagamento dei contributi domestici tramite il cosiddetto Mav – Pagamento Mediante Avviso.**

A tal fine, è stata riconosciuta - nel corso del rapporto - ai datori di lavoro domestico la possibilità di generare, accedendo al sito Internet dell'Istituto e variando i dati indicati, un Mav con importo conforme alle modifiche intervenute nel rapporto.

Con la **circolare n. 85 del 15 giugno 2011, l'Inps comunica di aver predisposto, esclusivamente per i soggetti legittimati ai sensi del comma 1, articolo 1, della Legge n.12/1979, il servizio di emissione massiva Mav, per il pagamento dei contributi domestici.**

Pertanto, **i soggetti accreditati potranno inviare all'Inps i dati necessari alla determinazione dell'importo dei contributi dovuti per ciascun datore di lavoro e, dopo l'interazione con la banca, ricevere dallo stesso Istituto di previdenza il Mav generato secondo le informazioni trasmesse.**

Il servizio potrà essere reso, in questa fase iniziale, soltanto per i professionisti che gestiscono almeno 1.000 rapporti di lavoro a trimestre, soglia minima che – in futuro – potrà essere rivista e adeguata con riferimento a parametri di efficienza già consolidati.

CERTIFICATI DI MALATTIA *ON LINE* ARRIVA LA PROROGA AL 13 SETTEMBRE 2011.

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA – NOTA DEL 16 GIUGNO 2011

Viene prorogato l'avvio dei certificati medici online per i datori di lavoro privati: l'obbligo scatterà dal 13 settembre 2011.

In un primo momento il termine per l'entrata a regime per l'invio telematico dei certificati di malattia sarebbe dovuto essere il 18 giugno 2011, vale a dire tre mesi dall'emanazione della circolare n. 4 del 18/03/2011 del Ministero del Lavoro e del Ministero per la Pubblica Amministrazione e Innovazione.

In occasione della riunione del Comitato tecnico di monitoraggio del sistema di trasmissione telematica dei certificati medici, che si è tenuta il giorno 16 giugno 2011, il Ministero per la Pubblica Amministrazione e Innovazione ha chiarito che la decorrenza del periodo transitorio non deve essere più calcolata dal 18 marzo 2011 ma dal 13 giugno 2011, data di pubblicazione della circolare n. 4 in Gazzetta Ufficiale.

Di conseguenza **a partire dal 13 settembre 2011, il datore di lavoro non potrà più chiedere al lavoratore assente per malattia l'invio della copia cartacea dell'attestazione di malattia, ma dovrà prenderne visione avvalendosi esclusivamente dei servizi posti in essere dall'Inps (id: invio tramite PEC o visualizzazione tramite PIN sul sito internet dell'istituto).**

DARE PRECEDENZA AL LICENZIAMENTO DI LAVORATORI IN POSSESSO DEI REQUISITI PER ACCEDERE ALLA PENSIONE NON COSTITUISCE COMPORTAMENTO DISCRIMINATORIO E DUNQUE NON SI CONFIGURA UNA IPOTESI DI NULLITA' DEL LICENZIAMENTO

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9348 DEL 26 APRILE 2011

Abbiamo più volte trattato, in questa rubrica, di **licenziamento collettivo** ponendo in evidenza che trattasi di una particolare **procedura affidata in primis al controllo delle OO.SS.** allo scopo di pervenire ad una **"gestione contrattata" della crisi.**

Orbene, **con la sentenza n. 9348 del 26 Aprile 2011, la Cassazione dà nuovo vigore a tale interpretazione affermando che l'adozione del criterio di scelta c.d. del "pensionamento" (id: coloro che hanno i requisiti per accedere ad un trattamento pensionistico), ex art. 5 della legge 223/91, non costituisce l'esercizio di una discriminazione in contrasto con le statuizioni di cui all'art. 4 della legge n. 604/66 e all'art. 3 della legge n. 108/90.**

Gli Ermellini, infatti, affermano che sono assolutamente diversi i concetti di età anagrafica e di anzianità contributiva, tanto vero che si possono avere casi di lavoratori più anziani di età che, in virtù di una particolare storia lavorativa, non presentano i requisiti per l'accesso alla pensione.

I Giudici di Piazza Cavour si sono pronunciati a seguito del ricorso inoltrato da Poste Italiane Spa vistasi soccombente nei giudizi di grado inferiore.

I giudici di *prime cure* avevano, infatti (*erroneamente*), ritenuto illegittimo il licenziamento intimato, dopo trattativa sindacale, in quanto il criterio di scelta applicato, che **prevedeva il licenziamento in primis dei lavoratori che avessero maturato il requisito per accedere al trattamento pensionistico**, violava il principio di "non discriminazione" poiché sarebbero stati penalizzati i lavoratori dall'età anagrafica più avanzata.

Invece, i giudici della Cassazione sottolineano che, nel caso de quo, la scriminante non è l'età anagrafica ma l'anzianità contributiva concetto ben diverso e per niente discriminatorio.

I Giudici del Palazzaccio, peraltro, **precisano che individuare i dipendenti da licenziare in coloro che hanno i requisiti per passare dal lavoro alla pensione mantenendo in servizio coloro che invece sarebbero passati dal lavoro alla disoccupazione rimanendo privi di reddito, è una scelta di cui è "difficile negare la ragionevolezza"**, considerato che – in tal modo – si riduce notevolmente l'impatto sociale dei licenziamenti.

L'ASPETTATIVA NON RETRIBUITA NECESSITA IN OGNI CASO DELLA PREVENTIVA RICHIESTA DEL LAVORATORE.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 9346 DEL 26 APRILE 2011

La Suprema Corte, con la sentenza N.9346 del 26 Aprile 2011, ha considerato illegittima la condotta della società datrice - Poste Italiane S.p.A. – che aveva collocato unilateralmente un proprio dipendente in aspettativa non retribuita dopo che il medesimo lavoratore, superato il periodo di comporta per malattia, aveva espressamente rifiutato di aderire alla richiesta del datore di presentare un'istanza per beneficiare di un periodo di aspettativa non retribuita.

I Giudici nomofilattici, nel confermare la decisione dei Giudici di Merito, hanno censurato il comportamento del datore in quanto lo stesso contrasta con il principio della "non modificabilità unilaterale delle condizioni contrattuali", segnatamente con riferimento alla sospensione dell'obbligazione retributiva.

Inoltre, gli Ermellini hanno precisato che trattasi di una chiara ed inequivocabile violazione della norma contrattuale collettiva applicabile nella specie (art. 18, comma 3, c.c.n.l. poste) che, espressamente, prevede la possibilità di concedere l'aspettativa non retribuita solo su richiesta del lavoratore interessato.

Quanto, infine, alla richiesta di risarcimento danno, ex art. 2043 e 2087 c.c., **i Giudici della Cassazione hanno statuito che il danno non patrimoniale patito dal**

lavoratore non discende in via automatica dall'inadempimento datoriale ma esso va provato dal lavoratore che è tenuto altresì a dimostrare l'esistenza di un nesso di causalità fra l'inadempimento e il danno.

IL PERIODO DI COMPORTO SI DETERMINA SOMMANDO ANCHE LE DOMENICHE E LE FESTIVITA' INFRASETTIMANALI.

CORTE DI CASSAZIONE – SENTENZA N. 7950 DEL 7 APRILE 2011

La sentenza in oggetto richiama l'orientamento della Cassazione in materia di intimazione del licenziamento per superamento del periodo di comporto e segnatamente sulle modalità di computo dello stesso.

Come noto, per "periodo di comporto" si intende l'arco temporale durante il quale al datore di lavoro è fatto divieto di licenziare – in talune ipotesi (per antonomasia "la malattia") - il lavoratore assente per "***fatto inerente alla sua persona***"; in tale evenienza, il lavoratore, pertanto, ha diritto alla conservazione del posto nonostante non abbia eseguito la prestazione dovuta (*id*: attività lavorativa).

Il comporto è essenzialmente disciplinato dalla contrattazione collettiva. In relazione all'ipotesi della malattia, si possono individuare due diverse tipologie di comporto: ***il comporto secco e per sommatoria.***

Il primo si riferisce ad un arco temporale legato a un'unica malattia continuata, il secondo riguarda, invece, un periodo di tempo più ampio connesso al succedersi di più eventi morbosi.

Nel calcolo del comporto devono essere contati, oltre ai giorni lavorativi, anche i giorni non lavorativi come i sabati, le domeniche, le festività infrasettimanali e i giorni di sciopero che cadono nel periodo di assenza per malattia.

I Giudici della Corte Suprema, con la sentenza n. 7950 del 07/04/2011, hanno (ri)statuito che nella determinazione del periodo di comporto, sia "secco" che per "sommatoria", fissato in giorni o in mesi, si deve tener conto anche dei giorni non lavorativi (domeniche, festività infrasettimanali) che cadono nel periodo di assenza per malattia, dovendosi presumere la continuità dell'episodio morboso (*ex multis, cfr. Cass. 6554/2004, Cass. 8358/99, Cass. 7925/99, Cass. 12057/95*) e la conseguente indisponibilità del lavoratore in tali giorni per

quella causa, a meno che non sia fornita la prova contraria da parte del lavoratore.

Gli Ermellini hanno, inoltre, nuovamente evidenziato che ***il datore di lavoro, nell'intimare il licenziamento, non deve indicare i singoli giorni di assenza, potendosi ritenere sufficienti indicazioni più complessive, idonee ad evidenziare un superamento del periodo di comporta in relazione alla disciplina contrattuale applicabile, come l'indicazione del numero totale delle assenze verificatesi in un determinato periodo, fermo restando sempre l'onere, nell'eventuale sede giudiziaria, di allegare e provare compiutamente i fatti costitutivi del potere esercitato.***

Ad maiora

***IL PRESIDENTE
EDMONDO DURACCIO***

(*) Rubrica contenente informazioni riservate ai soli iscritti all'Albo dei Consulenti del Lavoro di Napoli. Riproduzione, anche parziale, vietata.

Con preghiera di farla visionare ai Praticanti di studio!!!

HA REDATTO QUESTO NUMERO LA COMMISSIONE COMUNICAZIONE SCIENTIFICA DEL CPO DI NAPOLI COMPOSTA DA FRANCESCO CAPACCIO, PASQUALE ASSISI E GIUSEPPE CAPPIELLO.