

STUDIO ROTA PORTA
consulenza del lavoro

La nuova comunicazione sulla conciliazione facoltativa del contratto a tutele crescenti: dietrofront del ministero del Lavoro

La nota del ministero del Lavoro n. 3845/2015 ha mutato le istruzioni fornite con la precedente nota in materia (n. 2788/2015), specificando come la comunicazione in oggetto vada effettuata soltanto nei casi in cui il datore di lavoro ha proposto al lavoratore l'offerta di conciliazione. Si ricorda, in proposito, che l'istituto conciliativo in esame è applicabile ad ogni licenziamento avente come destinatari i lavoratori in capo ai quali si applica il contratto a tutele crescenti, quindi, ai sensi del Dlgs 23/2015: assunti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015; lavoratori a tempo determinato stabilizzati e apprendisti confermati in servizio al termine del periodo di formazione, sempre dalla medesima data. A questi si aggiungono i lavoratori in forza presso datori di lavoro che - sempre a partire dalla stessa data - sfiorano il limite dei 15 dipendenti (individuato ai sensi dell'articolo 18, della legge 300/70). L'obiettivo del legislatore è, appunto, quello di valutare l'utilizzo del nuovo istituto e le somme ad esso collegato, anche ai fini della spesa, poiché detti importi conciliativi sono esenti da tassazione e contribuzione (il Dlgs 23/2015 stanziava una dote ad hoc).

Incremento del 10% (dal 60% al 70%) del trattamento di integrazione per i Contratti di solidarietà sottoscritti nel 2014: l'Inps sblocca il conguaglio

La legge 11/2015 aveva disposto la proroga dell'elevazione del trattamento Cds al 70% per l'anno 2015, con riferimento ai Contratti stipulati nel 2014 (nel limite di 50 milioni di euro). Successivamente, la legge n. 109/15 ha incrementato di 150 milioni di euro il suddetto stanziamento per l'anno 2015.

Le risorse sono destinate in via prioritaria ai trattamenti dovuti in forza di contratti di solidarietà, anche di proroga, stipulati nell'anno 2014.

Finalmente è intervenuto l'Inps (messaggio n. 5100/2015) a specificare le codifiche da utilizzare per il conguaglio del differenziale di integrazione salariale, con riferimento alle quote del trattamento riferite al 2015 (che potrà altresì essere erogato ai lavoratori coinvolti dal Cds, qualora il pagamento non sia già stato disposto).

Questa operazione va effettuata tassativamente con una delle denunce contributive Uniemens relative ai periodi di "luglio" o "agosto 2015".



Lavori In Corso

Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

ARTICOLI

Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studiorotaporta@tin.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

Jobs Act: spazio agli accordi collettivi aziendali

Il decreto legislativo 81/2015, oltre ad aver operato una revisione dei diversi istituti contrattuali presenti nell'ambito lavoristico, ha dato vita a un nuovo corso della contrattazione collettiva di secondo livello, segnando un vigoroso rilancio.

Nella tabella che segue viene data evidenza delle materie che possono formare oggetto di intese collettive aziendali.

Le disposizioni	Le modifiche
DISCIPLINA DELLE MANSIONI (art. 3 - <u>dlgs 81/2015</u>)	<p>La norma consente l'assegnazione del lavoratore a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore (purché rientranti nella medesima categoria legale) in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore.</p> <p>Le intese aziendali possono individuare ulteriori ipotesi di assegnazione di compiti appartenenti al livello di inquadramento inferiore (sempre nell'ambito della medesima categoria). Questa apertura potrebbe essere utile nella gestione delle fasi di crisi e non solo</p>
CONTRATTO DI LAVORO PART-TIME (art. 6 - <u>dlgs 81/2015</u>)	<p>I contratti collettivi aziendali possono disciplinare lo svolgimento di prestazioni supplementari, nei limiti dell'orario normale di lavoro. Le medesime intese possono regolamentare l'esercizio delle clausole elastiche, con riferimento alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa o della variazione in aumento della sua durata (nonché al periodo di preavviso per esercitarle e alla compensazione delle stesse)</p>
CONTRATTO A CHIAMATA (art. 13 - <u>dlgs 81/2015</u>)	<p>Gli accordi collettivi aziendali, in via ulteriore alle ipotesi di utilizzo individuate dalla legge (soggetti con meno di 24 anni, over 55, Ccnl, attività determinate con Dm) possono disciplinare specifiche esigenze secondo le quali la prestazione può essere effettuata in modo discontinuo o intermittente (e anche l'istituto dell'indennità di disponibilità). Se si pensa che pochissimi Ccnl hanno disciplinato la materia, così come le ipotesi oggettive legali (che fanno riferimento alla tabella delle attività discontinue del Rd 2657/1923) siano ormai desuete, le intese aziendali potrebbero validamente ampliare l'applicazione dell'istituto</p>
SOMMINISTRAZIONE (art. 31 - <u>dlgs 81/2015</u>)	<p>I contratti aziendali possono modificare il limite legale di utilizzo dello staff-leasing (pari al 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto medesimo); con riferimento alla somministrazione a termine, le intese aziendali possono definire i limiti quantitativi circa il ricorso a detto istituto</p>
CONGEDO PARENTALE A ORE (art. 7 - <u>dlgs 80/2015</u>)	<p>Spetta a ciascun genitore lavoratore, nei primi 12 anni di vita del bambino e può essere usufruito con modalità "a ore", secondo i criteri indicati dall'articolo 32, del Dlgs 151/2001, in mancanza di una regolamentazione collettiva. Gli accordi aziendali possono quindi procedere a detta disciplina, regolando il congedo su base oraria</p>

**CONTRATTO DI LAVORO
A TERMINE (artt. 19 e
seguenti - dlgs 81/2015)**

Gli accordi in azienda possono: allungare la durata massima complessiva del rapporto a termine, oltre i 36 mesi fissati dalla legge; individuare le ipotesi di esclusione dello stop & go (normalmente le pause tra un contratto a termine e il successivo, perché il rapporto non si converta a tempo indeterminato, devono essere di 10 o 20 giorni a seconda che il contratto iniziale fosse di durata fino o superiore a 6 mesi); fissare un diverso limite rispetto a quello legale di contingentamento, stabilito nel 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione; determinare i periodi relativi alle fasi di avvio di nuove attività, che consentono di esentare le assunzioni a termine dal limite di contingentamento; disciplinare il diritto di precedenza in termini differenti rispetto a quelli fissati dalla legge (di norma, la maturazione scatta nei confronti del lavoratore che ha prestato attività a tempo determinato per un periodo superiore a 6 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate)

ORARIO DEGLI UFFICI PER IL MESE DI AGOSTO 2015 (dal 11.08.15 al 28.08.15)

Lo Studio Rota Porta rimarrà sempre aperto con orario 08.00 - 12.00 e 14.00 – 18.00.

L'unico giorno di chiusura sarà il 14.08.15 (è comunque attivo il numero 0141.726490 dalle ore 08.00 alle ore 12.00).

Si coglie l'occasione per augurare buone ferie.