

Cassa integrazione finalmente anche alle piccole imprese

Quali sono i nuovi criteri di erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga?

Il Ministero del Lavoro delle Politiche Sociali ha illustrato i criteri di erogazione degli ammortizzatori sociali in deroga. Le nuove regole, che si applicano a decorrere dal 4 agosto 2014, pongono particolare attenzione sul fatto che le nuove prestazioni possono essere richieste, oltre che dai dipendenti da artigiani, coltivatori diretti e piccoli commercianti, anche dai piccoli imprenditori.

I lavoratori interessati al trattamento sono i lavoratori subordinati, con qualifica di operai, impiegati e quadri, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori somministrati, subordinatamente al conseguimento di una anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 12 mesi alla data d'inizio del periodo d'intervento. Per quest'anno, inoltre, il decreto dispone che le prestazioni possono essere concesse ai lavoratori subordinati che siano in possesso di un'anzianità lavorativa presso l'impresa di almeno 8 mesi (anziché 12) alla data di inizio del periodo di intervento di Cassa Integrazione in Deroga (CIGD). Per accedere al trattamento economico è necessario che i lavoratori siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto per contrazione o sospensione dell'attività produttiva per le seguenti cause: situazioni aziendali a eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori, situazioni aziendali determinate da situazio-

ni temporanee di mercato, crisi aziendali, ristrutturazione o riorganizzazione. Restano esclusi i lavoratori impiegati presso aziende che hanno cessato la propria attività. Le Regioni e le Pubbliche Amministrazioni sono tenute a comunicare prontamente all'INPS gli accordi stipulati entro 20 giorni dalla data in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro. In caso di presentazione tardiva della domanda, il trattamento di CIGD decorre dall'inizio della settimana anteriore alla data di presentazione della domanda. La durata del trattamento è pari a 11 mesi per l'anno 2014 e a 5 mesi per il 2015. Al fine della determinazione delle durate massime di concessione del trattamento si computano tutti i periodi di integrazione salariale in deroga precedentemente fruiti, anche afferenti a diversi provvedimenti di concessione o proroga, emanati in sede territoriale e/o in sede governativa. Per quanto concerne la concessione del trattamento di mobilità in deroga, per accedervi è necessaria un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo o comunque non a termine. Quanto al limite di durata massima del trattamento

economico, la norma distingue tra i lavoratori che alla data di decorrenza del trattamento abbiano già beneficiato di prestazioni di mobilità in deroga per almeno tre anni, anche non continuativi, e lavoratori che abbiano complessivamente beneficiato della medesima prestazione per un periodo inferiore a tre anni. Nel primo caso, la durata è pari a: 5 mesi per il 2014, 5 mesi più ulteriori 3 mesi nell'arco del periodo per i lavoratori residenti nelle aree del mezzogiorno, sempre per il 2014. Nel secondo caso, invece, la durata è pari a: 7 mesi, per il 2014, 7 mesi più ulteriori 3 mesi nell'arco del periodo per i lavoratori residenti nelle aree del mezzogiorno; 6 mesi, dal 1° gennaio 2015 al 31 dicembre 2016 e 6 mesi più 2 mesi nell'arco del periodo per i lavoratori residenti nelle aree del mezzogiorno, sempre per il periodo 2015-2016. Le istanze, in tal caso, vanno presentate dai lavoratori interessati, all'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale entro 60 giorni dalla data di licenziamento o dalla data di scadenza del periodo di prestazione precedentemente fruito o, se successiva, dalla data di scadenza del periodo di prestazione di concessione della prestazione da parte della regione o Pubblica Amministrazione ovvero alla data del decreto interministeriale, nel caso di imprese plurilocalizzate.

Fabio Ferrara
dottore commercialista

LAVORO

Contestazioni disciplinari ok anche fuori data

Vorrei sapere se il mancato rispetto del termine per effettuare la contestazione al lavoratore rende il procedimento disciplinare illegittimo?

In tema di contestazioni disciplinari il mancato rispetto del termine entro il quale deve essere effettuata la contestazione degli addebiti da parte del datore di lavoro non è perentorio bensì ordinatorio. Questo è quanto affermato dalla Corte di Cassazione sezione lavoro con la sentenza 19216/14 dell'11 settembre scorso. Di conseguenza, la sua inosservanza non vicia il procedimento disciplinare. Il procedimento disciplinare è legittimo. La Cassazione ha sottolineato che qualora il contratto collettivo preveda termini volti a scandire le fasi del procedimento disciplinare e un termine per la conclusione del procedimento, solo quest'ultimo è perentorio, mentre i termini interni sono ordinatori e la violazione di essi comporta la nullità della sanzione solo nel caso in cui l'incolpato denunci l'impossibilità o l'eccessiva difficoltà della difesa.

Giuseppe Colucci
avvocato

In collaborazione con

Professionisti.it

www.professionisti.it - Numero Verde 800 901 335

Email info@professionisti.it

LAVORO / 2

Congedi facili ai genitori non conviventi

Il congedo per prestare assistenza al disabile in situazione di gravità può essere richiesto anche dal genitore non convivente del disabile?

Il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale Direzione Generale Rapporti di Lavoro (Mlps) si è pronunciato sul punto con l'interpello 23/2014 del 15 settembre scorso. Il Mlps in particolare ha segnalato che la Corte Costituzionale (sent. 203/2013) ha evidenziato l'illegittimità costituzionale dell'art. 42, c. 5, nella parte in cui non include nella gamma dei soggetti legittimati a fruire del congedo, il parente o l'affine entro il terzo grado convivente, in caso di mancanza, decesso o patologie invalidanti degli altri soggetti individuati dalla disposizione: ne discende che l'individuazione dei soggetti aventi diritto al periodo di congedo è tassativa. Il MLPS afferma che, nell'ipotesi in cui il disabile non risulti coniugato o non conviva con il coniuge, l'art. 42, c. 5, d.lgs. 151/2001 consente al genitore non convivente di beneficiare del periodo di congedo, anche laddove possa essere garantita idonea assistenza da parte di un convivente more uxorio, non essendo tale soggetto legittimato a fruire del diritto.

Giuseppe Colucci
avvocato

FISCO

Con San Marino restano alcune norme specifiche

E' vero che la Repubblica di San Marino, grazie all'accordo sulle doppie imposizioni, è uscita dalla black list dei Paesi a fiscalità privilegiata?

L'assenza di frontiere fiscali ha da sempre caratterizzato l'applicazione dell'IVA nelle operazioni di scambio con questo Paese. Da un punto di vista operativo tale esclusione ha effetto: sull'obbligo di presentazione delle comunicazioni black list per le operazioni effettuate con operatori della Repubblica di San Marino (quadro BL della comunicazione polivalente); sulla presunzione di residenza in Italia per i cittadini italiani che si trasferiscono in Stati o territori a fiscalità privilegiata. Non ha alcuna influenza, invece, l'eliminazione della Repubblica di San Marino dalla lista dei Paesi black list sull'obbligo di comunicazione (con utilizzo del modello polivalente) nel caso di acquisti di beni senza addebito di Iva da operatori sanmarinesi. Va tenuto ben presente che il modello polivalente permette di assolvere l'adempimento previsto dall'articolo 16 del D.M. del 24 dicembre 1993 sui rapporti di interscambio ai fini Iva tra l'Italia e San Marino.

Fabio Ferrara
dottore commercialista