



NORMATIVA

Legge di stabilità 2016 (D.Lgs. n. 208/2015): le principali novità in materia di diritto del lavoro
Novità in tema di lavoro autonomo e del cd. lavoro agile

GIURISPRUDENZA

Cassazione: immediatezza “relativa” della contestazione disciplinare

Cassazione: licenziamento legittimo se il dipendente usa facebook mentre lavora

Cassazione: legittimo il licenziamento per g.m.o. per conseguire un maggior profitto

APPROFONDIMENTI

Fringe benefits auto ad uso promiscuo: pubblicate le tabelle ACI 2016

Dimissioni e risoluzioni consensuali: dal 12 marzo 2016 la nuova procedura

LEGGE DI STABILITÀ 2016 (D.LGS. N. 208/2015)

LE PRINCIPALI NOVITÀ IN MATERIA DI DIRITTO DEL LAVORO

Stagionali – deducibilità Irap (comma 73)

Il costo del lavoro dei lavoratori stagionali è deducibile, ai fini IRAP, nei limiti del 70% della differenza tra il costo complessivo per ogni lavoratore stagionale e le (eventuali) deduzioni spettanti in base ai commi 1, lettera a), 1-bis, 4-bis.1 e 4 quater dell'articolo 11 del D.Lgs. n. 446/1997.

La deducibilità del 70% del costo del lavoro (al netto delle eventuali deduzioni) è limitata da un ulteriore parametro "confermativo" in quanto essa si calcola per ogni lavoratore stagionale **impiegato per almeno 120 giorni per due periodi d'imposta**, a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto.

Assunzioni a tempo indeterminato 2016 (commi dal 178 e 181)

L'esonero contributivo, in caso di assunzioni a tempo indeterminato, è riconosciuto per un **periodo massimo di 24 mesi**, e riguarda il **40% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel **limite massimo di circa 3.250 euro** su base annua.

A agevolazioni per i datori di lavoro privati operanti nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Detassazione 2016 (commi da 182 a 191)

Per i lavoratori, con **reddito** da lavoro dipendente fino a **50.000 euro**, viene prevista una imposta sostitutiva dell'IRPEF, pari al **10%** entro il limite di importo complessivo di **2.000 euro lordi** ovvero a 2.500 euro per le imprese che coinvolgano pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro, per le somme e ai benefit corrisposti per **incrementi di produttività** o sotto forma di **partecipazione agli utili dell'impresa**.

Il periodo obbligatorio di congedo di maternità è computato ai fini della determinazione dei premi di produttività.

Affinché sia possibile godere dell'imposta agevolata è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di **contratti aziendali o territoriali** sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU.

Aliquote contributive Gestione Separata (comma 203)

1. Lavoratori autonomi

Per i lavoratori autonomi, titolari di partita IVA, iscritti alla gestione Separata e che non risultino iscritti ad altre gestioni di previdenza obbligatoria e non siano pensionati, **l'aliquota contributiva per il 2016 è confermata al 27%**.

2. Collaboratori

Per le altre categorie di collaboratori (co.co.co., co.co.pro., associati in partecipazione con apporto di lavoro e lavoratori autonomi occasionali con compenso che supera la soglia dei 5.000 euro annui), per le quali vige l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, viene previsto un aumento dell'aliquota pensionistica al 31% a decorrere dal 1° gennaio 2016.

Si ricorda che l'articolo 1, comma 79, della legge 247/07 ha previsto il progressivo adeguamento delle aliquote contributive pensionistiche al 32% per il 2017 ed al 33% dal 2018. A queste percentuali va poi aggiunta l'aliquota dello 0,72% destinata all'assistenza.

3. Altri collaboratori

Dal 1° gennaio 2016, aumenta al 24% (dal 23,50%) anche l'aliquota contributiva pensionistica dovuta alla Gestione separata per i lavoratori autonomi titolari di pensione o assicurati anche presso altre forme pensionistiche obbligatorie.

Congedo obbligatorio di paternità (comma 205)

Prorogato a tutto il 2016 il congedo obbligatorio di paternità per il lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, che viene elevato da 1 a 2 giorni.

Prorogato anche il congedo facoltativo da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria.

Part-time per i lavoratori vicini alla pensione di vecchiaia (comma 284)

È stata introdotta, per i **lavoratori del settore privato assunti con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato e che maturano entro la fine dell'anno 2018** il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia, la **possibilità di ridurre l'orario di lavoro in misura compresa tra il 40% e il 60%** per un lasso di tempo non superiore al periodo intercorrente tra la data di concessione del beneficio e la data di maturazione del diritto alla pensione.

La riduzione di orario dovrà essere oggetto di uno specifico accordo con l'azienda, comprendente anche la data della cessazione del rapporto. Detto accordo dovrà essere comunicato all'Inps ed alla DTL che dovrà autorizzare la riduzione dell'orario. Una volta autorizzato, l'Inps potrà concedere il beneficio della contribuzione figurativa commisurata alla retribuzione corrispondente alla prestazione lavorativa non effettuata. Inoltre, a fronte del taglio di orario, il dipendente riceverà da parte del proprio datore di lavoro, una somma, non gravata da oneri fiscali e previdenziali, corrispondente alla contribuzione ai soli fini pensionistici relativa alla prestazione lavorativa non effettuata.

Ammortizzatori Sociali in Deroga (commi 304 e 307)

Al fine di favorire la transizione verso il riformato sistema degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, viene disposto il rifinanziamento di 250 milioni di euro (per l'anno 2016) degli ammortizzatori sociali in deroga.

Lavoratori che fruiscono di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (comma 306)

I lavoratori che fruiscono di strumenti di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro nonché i lavoratori sottoposti a procedure di mobilità possono essere chiamati a svolgere attività a fini di pubblica utilità a beneficio della comunità territoriale di appartenenza, sotto la direzione e il coordinamento di amministrazioni pubbliche, nel territorio del comune ove siano residenti.

Indennità di disoccupazione per i Collaboratori - DIS - COLL (comma 310)

Viene **prorogata, a tutto il 2016, l'indennità di disoccupazione per i lavoratori titolari di rapporti di collaborazione**, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2016 e sino al 31 dicembre 2016. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi contributivi che hanno già dato luogo ad erogazione della DIS-COLL.

Conducenti di camion che effettuano trasporto internazionale (comma 651)

A decorrere dal 1° gennaio 2016, a titolo sperimentale per un periodo di 3 anni, per i conducenti che esercitano la propria attività con veicoli a cui si applica il regolamento (CE) n. 561/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 15 marzo 2006, equipaggiati con tachigrafo digitale e prestanti la propria attività in servizi di trasporto internazionale per almeno 100 giorni annui, è riconosciuto, a domanda, l'esonero dai complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nella misura dell'80%.

L'esonero contributivo è riconosciuto dall'ente previdenziale in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande; nel caso di insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'esonero, l'ente non prende in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito web.

[torna su](#)

NOVITÀ IN TEMA DI LAVORO AUTONOMO E DEL CD. LAVORO AGILE

Il Consiglio dei Ministri, nella seduta n. 102 del 28 gennaio 2016, ha approvato un disegno di legge recante misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

Nello specifico il disegno di legge prevede misure di sostegno in favore del lavoro autonomo e misure per favorire l'articolazione flessibile della prestazione di lavoro subordinato in relazione al tempo e al luogo di svolgimento.

Disposizioni in materia di lavoro autonomo.

La prima parte del provvedimento detta disposizioni in materia di lavoro autonomo con l'obiettivo di costruire per tali lavoratori, prestatori d'opera materiali e intellettuali non imprenditori, un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e di tutelare il loro futuro.

Le principali misure riguardano:

- la previsione di agevolazioni fiscali, consistenti nella deducibilità:
 - nella misura del 100%, delle spese sostenute per i servizi personalizzati di certificazione delle competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'auto-imprenditorialità finalizzate all'inserimento o reinserimento del lavoratore autonomo nel mercato del lavoro;
 - nella misura del 100% delle spese per la partecipazione a convegni, congressi e corsi di aggiornamento professionale, e in misura integrale delle spese per gli oneri sostenuti per la garanzia contro il mancato pagamento delle prestazioni di lavoro autonomo fornita da forme assicurative o di solidarietà, allo scopo di favorire la stipula di tali polizze, e favorendo, allo stesso tempo, lo sviluppo del mercato assicurativo e la diffusione di tali forme assicurative, con un conseguente abbattimento dei costi per il lavoratore autonomo;
- la parificazione dei lavoratori autonomi ai piccoli imprenditori ai fini dell'accesso ai PON e ai POR a valere sui fondi strutturali europei;
- il riconoscimento del diritto di percepire l'indennità di maternità spettante per i due mesi antecedenti la data del parto ed i tre mesi successivi, indipendentemente dalla effettiva astensione dall'attività lavorativa, l'estensione della durata e dell'arco temporale entro il quale tali lavoratori possano usufruire dei congedi parentali, prevedendo che l'indennità per congedo parentale possa essere corrisposta per un periodo massimo di sei mesi entro i primi tre anni di vita del bambino;
- la previsione della sospensione, senza diritto al corrispettivo, del rapporto di lavoro dei lavoratori autonomi che prestano la loro attività in via continuativa per il committente in caso di gravidanza, malattia e infortunio, per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare, e la sospensione del versamento dei contributi previdenziali e dei premi assicurativi per l'intera durata della malattia e dell'infortunio fino ad un massimo di 2 anni, in caso di malattia e infortunio di gravità tale da impedire lo svolgimento dell'attività lavorativa per oltre 60 giorni;
- la previsione di una specifica misura di tutela contro la malattia in base alla quale, i periodi di malattia certificata come conseguente a trattamenti terapeutici di malattie oncologiche, sono equiparati alla degenza ospedaliera.

La seconda parte del provvedimento reca disposizioni in materia di lavoro agile, che consiste, non in una nuova tipologia contrattuale, ma in una modalità flessibile di svolgimento del rapporto di lavoro subordinato quanto ai luoghi e ai tempi di lavoro finalizzata a regolare forme innovative di organizzazione del lavoro, agevolando così la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato che può essere eseguita in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

È previsto che:

- il lavoratore che presta l'attività di lavoro subordinato in modalità agile ha diritto di ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda;
- gli incentivi di carattere fiscale e contributivo eventualmente riconosciuti in relazione agli incrementi di produttività ed efficienza del lavoro subordinato, siano applicati anche quando l'attività lavorativa sia prestata in modalità di lavoro agile;
- il datore di lavoro garantisce al lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza.

[torna su](#)

CASSAZIONE: IMMEDIATEZZA “RELATIVA” DELLA CONTESTAZIONE DISCIPLINARE

Con sentenza n. 281 del 12 gennaio 2016, la Corte di Cassazione ribadisce che il **concetto d'immediatezza della contestazione va inteso in senso relativo** e non assoluto.

I giudici della Suprema Corte evidenziano come i tempi tra il fatto commesso e l'esercizio del potere disciplinare (la contestazione) possano essere dilatati, soprattutto in presenza di un'organizzazione aziendale complessa e della necessità di completare le indagini ispettive. Il principio della tempestività dell'azione disciplinare deve, pertanto, essere rapportato al tempo necessario al datore di lavoro per acquisire una compiuta e meditata conoscenza dei fatti oggetto di addebito, nonché della loro riconducibilità al lavoratore, oggetto del provvedimento stesso.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LICENZIAMENTO LEGITTIMO SE IL DIPENDENTE USA FACEBOOK MENTRE LAVORA

Con sentenza n. 10955 del 27 maggio 2015, la Corte di Cassazione ha **confermato il licenziamento per giusta causa** intimato ad un dipendente di una tipografia per aver **utilizzato lo smartphone durante l'orario di lavoro sia per effettuare chiamate che per chattare su facebook**, cosa che gli ha impedito di svolgere diligentemente la propria prestazione lavorativa.

Il responsabile del personale della tipografia creando un falso profilo di donna sul famoso *social network* ha, in diverse occasioni e sempre negli orari di lavoro, intrattenuto conversazioni col dipendente.

I giudici della Corte di legittimità hanno precisato che al titolare dell'azienda è consentito l'uso di mezzi di controllo – rispettando perciò quanto stabilito dall'art. 4 della Legge n. 300/1970 – ove detti mezzi siano utilizzati per tutelare “beni del patrimonio aziendale ovvero ad impedire la perpetrazione di comportamenti illeciti”.

[torna su](#)

CASSAZIONE: LEGITTIMO IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO PER CONSEGUIRE UN MAGGIOR PROFITTO

Con sentenza n. 23620 del 18 novembre 2015, la Corte di Cassazione ha affermato che, in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il licenziamento è legittimo se **finalizzato al raggiungimento di maggior profitto per l'impresa**.

Il fine perseguito dall'impresa datrice, oggettivamente verificabile, non è, infatti, sindacabile dai giudici (ex art. 41 Cost.), in particolare quando si tratti del suo arricchimento, considerato che l'aumento di profitto si traduce anche in beneficio per la comunità dei lavoratori dipendenti.

[torna su](#)

FRINGE BENEFITS AUTO AD USO PROMISCUO PUBBLICATE LE TABELLE ACI 2016

L'Agenzia delle Entrate ha diramato le tabelle nazionali, elaborate dall'ACI, recanti i costi chilometrici di esercizio di autovetture e motocicli ai fini dell'individuazione del reddito in natura convenzionale dei veicoli aziendali concessi ai dipendenti ad uso promiscuo.

Il valore annuale del fringe benefit da assoggettare a tassazione e a contribuzione previdenziale e assistenziale, compresi i premi INAIL, per singolo veicolo, è già stato calcolato dall'ACI e riportato nella colonna "fringe benefit annuale" della tabella pubblicata nella Gazzetta Ufficiale. Di seguito il link per accedere alla tabella:

http://www.gazzettaufficiale.it/atto/serie_generale/caricaDettaglioAtto/originario?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2015-12-15&atto.codiceRedazionale=15A09220&elenco30giorni=true

[torna su](#)

DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI DAL 12 MARZO 2016 LA NUOVA PROCEDURA

Dal 12 marzo 2016, il lavoratore che intenda presentare richiesta di dimissioni, di risoluzione consensuale o dell'eventuale revoca, dovrà seguire la seguente procedura:

1. registrazione presso il sito <http://www.cliclavoro.gov.it> ottenendo uno username ed una password di accesso;
2. registrazione presso il sito www.inps.it ottenendo il PIN personale (per mezzo posta raccomandata);
3. accesso al sito del Ministero del Lavoro (<http://www.lavoro.gov.it>) e compilare il form on-line per la trasmissione della comunicazione;
4. invio della comunicazione al sistema informatico SMV che genera in automatico un codice alfanumerico corrispondente al giorno e all'ora in cui il modello è stato trasmesso al Datore di Lavoro e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente;
5. entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Le dimissioni e le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro che verranno eseguite senza il rispetto delle predette modalità saranno dichiarate inefficaci.

La nuova normativa non sarà applicabile alle dimissioni o alle risoluzioni consensuali intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113, co. 4, c.c. o avanti le Commissioni di Certificazione di cui all'art. 76 D. Lgs. n. 276/2003.

[torna su](#)

A cura del Dipartimento di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali

avv. Luciano Racchi

avv. Franco Fabris

avv. Marcello Trombetta

avv. Barbara De Benedetti

avv. Matteo Azzurro

dott.ssa Gloria Lorenzon

avv. Vanessa Perazzolo

LO STUDIO

LEGALITAX è uno studio integrato che conta 86 professionisti di cui 21 partner, avvocati e commercialisti. Lo studio, con sedi a Roma, Milano, Padova e Verona, mette a disposizione della clientela le sue competenze legali e fiscali per rispondere a tutte le necessità delle aziende nelle diverse fasi della loro vita. I clienti sono prevalentemente imprese italiane ed estere che investono e operano sul territorio italiano.

DISCLAIMER

Le informazioni contenute nel presente documento non sono da considerarsi un esame esaustivo né intendono esprimere un parere o fornire una consulenza di natura legale-tributaria e non prescindono dalla necessità di ottenere pareri specifici con riguardo alle singole fattispecie.

Milano

Piazza Pio XI, 1
20123 Milano
T +39 02 45 381 201
F +39 02 45 381 245
milano@legalitax.it

Roma

Via Flaminia, 135
00196 Roma
T +39 06 8091 3201
F +39 06 8077 527
roma@legalitax.it

Padova

Galleria dei Borromeo, 3
35137 Padova
T +39 049 877 5811
F +39 049 877 5838
padova@legalitax.it

Verona

Stradone Porta Palio, 76
37122 - Verona
T +39 045 809 7000
F +39 045 809 7010
verona@legalitax.it