

LAVORO NEWS DICEMBRE 2011 Roma li 31/12/2011

Nel D.L. Milleproroghe...

Lavoratori part-time, voucher per tutto il 2012

Per tutto il 2012 voucher per i lavoratori part-time e per i percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito: il Consiglio dei Ministri ha approvato il decreto Milleproroghe, che proroga per l'anno 2012 la possibilità di svolgere lavoro occasionale accessorio in tutti i settori produttivi per i lavoratori part-time e, nel limite massimo di 3.000 euro annui, per i percettori di prestazioni integrative del salario o con sostegno al reddito.

Il Consiglio dei Ministri, ha prorogato i termini in materia di **lavoro occasionale accessorio** fino al 31 dicembre 2012.

Conseguentemente per tutto il prossimo anno sarà inoltre possibile effettuare lavoro occasionale accessorio nell'ambito:

- di qualsiasi attività e settore produttivo da parte di lavoratori titolari di un **contratto a tempo parziale**, con esclusione della possibilità di utilizzare i buoni lavoro presso il datore di lavoro titolare del contratto a tempo parziale;

- di qualsiasi attività e settore produttivo, e nel **limite massimo di 3.000 euro per anno solare**, da parte di:

- percettori di prestazioni di integrazione del salario;
- percettori di prestazioni connesse con lo stato di disoccupazione (disoccupazione ordinaria, mobilità, trattamenti speciali di disoccupazione edili).

Ispezioni

Apprendistato: quali sanzioni in caso di mancata offerta formativa del datore di lavoro?

Si chiede quali sanzioni sono previste nel caso di mancata erogazione della formazione nel contratto di apprendistato professionalizzante.

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 27/2008 del 10 novembre ha chiarito che il datore di lavoro non perde le agevolazioni contributive per l'apprendista se la Regione non offre una sufficiente offerta formativa. Al contrario, nel caso in cui lo stesso datore di lavoro abbia scelto di erogare la formazione a livello aziendale, avvalendosi del "canale parallelo" di cui al comma 5 ter dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 276/2003, in caso di mancata erogazione della formazione, sarà tenuto a versare la differenza tra la contribuzione agevolata e quella relativa all'inquadramento finale del contratto di apprendistato, con una maggiorazione del 100 per cento. Tale maggiorazione così stabilita esclude

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione. L'articolo 7 del nuovo Testo Unico sull'Apprendistato (Decreto Legislativo 15 settembre 2011, n. 167 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 236 del 10 ottobre 2011), prevede, inoltre che, qualora sul contratto di apprendistato in corso di esecuzione emerga un inadempimento nella erogazione della formazione prevista nel piano formativo individuale, il personale ispettivo del Ministero del lavoro adotterà un provvedimento di disposizione, ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004 "assegnando un congruo termine al datore di lavoro per adempiere". La totale assenza della formazione può portare, infine, alla conversione del contratto.

Al via le operazioni di conguaglio contributivo di fine anno

L'INPS riepiloga gli adempimenti relativi alle operazioni di conguaglio dei contributi previdenziali ed assistenziali di fine anno per i datori di lavoro che operano con il flusso EMens.

Alla fine dell'anno solare i datori di lavoro devono effettuare alcune operazioni di conguaglio riferite ai contributi previdenziali e assistenziali. Per effetto di talune normative particolari, infatti, può essere necessario:

- pervenire a una precisa quantificazione dell'imponibile contributivo (art. 6 del D.Lgs n. 314/1997);
- applicare con esattezza le aliquote correlate all'imponibile stesso;
- imputare, all'anno di competenza, gli elementi variabili della retribuzione imponibile per i quali gli adempimenti contributivi vengono assolti con la successiva denuncia del mese di gennaio 2012.

L'INPS elenca le singole fattispecie relative a:

1. variabili della retribuzione (D.M. 7 ottobre 1993);
2. massimale contributivo e pensionabile art. 2, c. 18 della legge n. 335/1995;
3. contributo aggiuntivo IVS 1%, art. 3-ter della legge n. 438/1992;
4. conguagli sui contributi versati sui compensi ferie a seguito fruizione delle stesse;
5. "fringe benefits" esenti non superiori al limite di € 258,23 nel periodo d'imposta (art. 51, c. 3 del T.U.I.R.);
6. auto aziendali;
7. prestiti ai dipendenti;
8. conguagli per versamenti di quote di TFR al Fondo di Tesoreria;
9. rivalutazione annuale del TFR conferito al Fondo di Tesoreria;
10. operazioni societarie.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

I datori di lavoro potranno effettuare le operazioni di conguaglio, oltre che con la denuncia di competenza del mese di "dicembre 2011" (scadenza 16/1/2012), anche con quella di competenza del mese di "gennaio 2011" (scadenza 16/2/2012), attenendosi alle modalità indicate con riferimento alle singole fattispecie.

Considerato, peraltro, che - dal 2007 - le operazioni di conguaglio possono riguardare anche il TFR al Fondo di Tesoreria e le misure compensative, l'INPS fa presente che le stesse potranno avvenire anche con la denuncia di "febbraio 2012" (scadenza 16 marzo 2012), senza aggravio di oneri accessori. Resta fermo l'obbligo del versamento o del recupero dei contributi dovuti sulle componenti variabili della retribuzione nel mese di gennaio 2012.

Per alcune categorie di dipendenti pubblici ovvero al personale iscritto al Fondo Pensioni per le Ferrovie dello Stato e al Fondo di quiescenza ex Ipost, la sistemazione della maggiorazione del 18 per cento prevista dall'art. 22 della legge n. 177/1976 potrà avvenire anche con la denuncia del mese di "febbraio 2012" (scadenza 16 marzo 2012).

L'INPS, per fornire le prime indicazioni in merito agli aspetti contributivi dell'anno 2012, allega le aliquote riguardanti le aziende in generei lavoratori agevolatili aziende agricole, facendo presente che nella predisposizione si è preso in considerazione il quadro normativo che, nel prossimo anno, dovrebbe delinearsi a legislazione vigente. Eventuali novità, nonché l'aggiornamento e inserimento dei minimali contributivi, saranno oggetto di apposita successiva comunicazione.

(Circolare INPS 14/12/2011, n. 155)

- Sanzioni per i fuori busta
- **LUL, quando la registrazione è infedele?**
- Per il Ministero del Lavoro, sussiste l'ipotesi di infedele registrazione sul LUL quando la quantificazione della durata della prestazione o la retribuzione effettivamente erogata non corrisponde a quella formalizzata sul libro unico.
- Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro ha avanzato istanza di interpello in relazione al concetto di infedele registrazione sul libro unico. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali nella sua risposta, propende per la riconduzione dell'infedeltà delle scritturazioni alla "realtà di fatto" e cioè alla necessaria corrispondenza fra quanto erogato e quanto risultante dal LUL.
- In virtù di quanto detto, l'illecito si configura quando la quantificazione della durata della prestazione, o la retribuzione effettivamente erogata, non corrisponde a quella formalizzata sul libro unico. Ad esempio, secondo la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, tale situazione si verifica nelle ipotesi dei "fuori busta" o nel caso di indicazione di un numero di ore di lavoro diversa dalle ore effettivamente prestate.
- Al contrario, non sembra sussistere l'ipotesi di infedele registrazione - e, quindi, non è applicabile la relativa sanzione - quando le somme erogate al lavoratore corrispondono a quelle effettivamente indicate nel LUL, pur differenziandosi da quanto previsto dal contratto collettivo applicabile.
- (Interpello Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 13/12/2011, n. 37)

Anche per i giovani praticanti

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Le diverse forme di apprendistato nel nuovo ccnl per gli studi professionali

Il recente rinnovo del c.c.n.l. per gli studi professionali ha interamente riscritto la disciplina dell'apprendistato sulla base del T.U. 167/2011. Le clausole contrattuali disciplinano le tipologie previste dalla legge e prevedono per la prima volta l'utilizzo del contratto di apprendistato in funzione dell'accesso all'abilitazione professionale da parte dei giovani praticanti.

Nel rinnovo contrattuale per i dipendenti dagli studi professionali, intervenuto lo scorso 29 novembre, suscitano particolare interesse le disposizioni contenute nel titolo IX, dedicato all'apprendistato. Il rinnovo si colloca dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167, e tiene dunque conto degli interventi del legislatore volti a razionalizzare il quadro normativo.

Il contratto collettivo riguarda le tipologie di contratto, per così dire, tradizionali - introdotte dal D.Lgs. n. 276/2003: l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, l'apprendistato di alta formazione e ricerca - ed enuclea, nell'area dell'alta formazione, il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche al quale viene data autonoma rilevanza e, in prospettiva, autonoma disciplina.

Nelle note che seguono saranno evidenziati i profili più significativi del nuovo assetto contrattuale. E' opportuno peraltro precisare che, come recita la clausola di salvaguardia contenuta nell'art. 33, i rapporti di apprendistato già stipulati e ancora in corso al 29 novembre 2011 continueranno ad essere disciplinati secondo il precedente trattamento economico e normativo. Questo stesso precedente trattamento si applicherà, inoltre, per i nuovi contratti di apprendistato che saranno stipulati durante il periodo semestrale di transizione nei casi previsti dall'art. 7, c. 7, D.Lgs. n. 167.

Regole comuni

L'art. 27 del c.c.n.l. prevede per tutti i tipi di apprendistato:

- l'assunzione con contratto da redigere in forma scritta. Può essere utilizzato lo schema allegato al testo contrattuale;
- la presenza di un tutor interno con il compito di seguire l'attuazione del programma formativo che costituisce l'oggetto del contratto di apprendistato. Tale incarico può essere rivestito dal titolare o da altro professionista dello studio ovvero da un soggetto a tal fine delegato in possesso della qualifica individuata nel piano formativo e di competenze adeguate;
- la validità, ai fini della durata dell'apprendistato, dei periodi di lavoro prestati in precedenza presso altri datori di lavoro per lo stesso profilo professionale, a condizione che l'addestramento sia riferito alle stesse specifiche mansioni e non sia intercorsa, tra un periodo e l'altro, un'interruzione superiore a un anno;
- limiti di durata del periodo di prova, fissati a 60 giorni di lavoro effettivo per i livelli 4 e 4S ed a 90 giorni negli altri casi;
- prolungamento per taluni casi di assenza: il periodo di apprendistato viene prolungato in pari misura in relazione alle assenze di durata superiore a 30 giorni per malattia, infortunio, maternità e paternità, aspettativa per motivi familiari o personali;
- l'equiparazione del trattamento economico e normativo per gli eventi di malattia e infortunio a quello ordinario dei lavoratori qualificati.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Al termine del rapporto di apprendistato il datore di lavoro deve certificare e comunicare all'apprendista l'avvenuta formazione e attribuirgli la relativa qualifica professionale.

Apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale

Questa tipologia contrattuale, correlata anche all'assolvimento dell'obbligo di istruzione per i giovani tra i 15 ed i 25 anni di età, non è al momento utilizzabile dai datori di lavoro. Il c.c.n.l. ipotizza, all'art. 28, la stipulazione di accordi a livello nazionale o regionale per la determinazione delle modalità di erogazione della formazione nel rispetto degli standard fissati dalle singole regioni, titolari della competenza in materia.

Il contratto di categoria stabilisce comunque fin d'ora la progressione retributiva da applicare agli apprendisti. La durata massima del periodo è fissata in tre anni (quattro anni nel caso di diploma quadriennale regionale) dall'art. 3, c. 1, D.Lgs. n. 167.

| Periodo di apprendistato | Retribuzione (*) |
|--------------------------|---------------------|
| primi 12 mesi | 45% |
| da 13 a 24 mesi | 55% |
| oltre 24 mesi | 65% |

(*) calcolata in misura percentuale sulla retribuzione tabellare corrispondente al livello di destinazione.

Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Questo tipo di apprendistato, la cui durata può variare tra 30 e 36 mesi, è regolato dall'art. 29 del contratto collettivo che lo ammette per tutte le qualifiche, con esclusione del livello 5. La formazione teorico-pratica dell'apprendista è garantita dall'effettuazione di un numero minimo di ore di formazione, comprese nel normale orario di lavoro, per l'acquisizione di competenze di base e trasversali.

Non possono assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 50% degli apprendisti il cui contratto sia scaduto nei 18 mesi precedenti (a tal fine non si computano i rapporti risolti durante il periodo di prova ed i casi di dimissioni e licenziamento per giusta causa o giustificato motivo). L'indicato limite percentuale non si applica se nel periodo di osservazione è scaduto un solo contratto o qualora il datore di lavoro non abbia alle proprie dipendenze più di tre lavoratori.

| Livello di destinazione | Periodo di apprendistato | Ore complessive di formazione (*) |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Q - 1 - 2 | 30 mesi | 300 |
| 3 S - 3 - 4 S - 4 | 36 mesi | 360 |

(*) di cui 120 nel primo anno.

ROMA
Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO
Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

| Periodo di apprendistato | Retribuzione (*) |
|--------------------------|---------------------|
| primi 12 mesi | 70% |
| da 13 a 24 mesi | 85% |
| oltre 24 mesi | 93% |

(*) calcolata in misura percentuale sulla retribuzione tabellare corrispondente al livello di destinazione.

Apprendistato di alta formazione e ricerca

E' disciplinato dall'art. 30 del contratto collettivo, che lo riserva alle qualifiche inserite nei livelli Q, 1 e 2. La durata del contratto e l'iter formativo dell'apprendista sono definiti in relazione al percorso previsto per l'acquisizione del titolo, dottorato di ricerca o diploma da conseguire, maggiorato di un anno. La durata può essere ridotta in caso di crediti formativi o esperienze professionali riconosciute dagli istituti scolastici e universitari. Qualora l'apprendista accumuli un notevole ritardo nel percorso formativo può essere prevista la conversione in contratto di apprendistato professionalizzante.

| Periodo di apprendistato | Retribuzione (*) |
|--------------------------|---------------------|
| primi 12 mesi | 40% |
| da 13 a 24 mesi | 50% |
| oltre 24 mesi | 60% |

(*) calcolata in misura percentuale sulla retribuzione tabellare corrispondente al livello di destinazione.

Apprendistato per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

L'art. 5, D.Lgs. n. 167, consente l'assunzione con contratto di apprendistato, nell'area dell'alta formazione, dei giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che intendono svolgere il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche. Si tratta dell'attività che deve essere obbligatoriamente svolta dal praticante presso un professionista abilitato, secondo la disciplina del rispettivo Ordine o Collegio di appartenenza, prima di essere ammesso a sostenere gli esami di abilitazione all'esercizio della professione.

L'istituto non è ancora operativo in quanto le parti stipulanti del contratto di categoria hanno rinviato a futuri incontri la stesura di una compiuta disciplina. A questo fine l'art. 31 prevede un termine piuttosto stretto (tre mesi).

Sanzionato l'utilizzo fraudolento

Tirocini formativi e di orientamento al restyling

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

Con l'art. 11 del decreto legge n. 138/2011, convertito nella legge n. 148/2011, il legislatore ha inteso introdurre alcune innovazioni sul tema dei tirocini formativi e di orientamento dichiaratamente per riportarli alla funzione originaria ed evitare che si possano prestare ad utilizzi fraudolenti finalizzati a mascherare rapporti di lavoro come in alcune occasioni pare sia avvenuto

Soggetti promotori

Il legislatore prevede che i tirocini, anziché dall'elenco dei soggetti promotori previsti attualmente, potranno essere promossi unicamente da soggetti in possesso degli specifici requisiti preventivamente determinati dalle normative regionali in funzione di idonee garanzie all'espletamento delle iniziative medesime.

Durata

Inoltre tali tirocini non potranno avere una durata superiore a sei mesi, proroghe comprese.

Soggetti destinatari

Essi potranno essere promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio

Esclusioni

Restano esclusi i tirocini promossi a favore di:

- invalidi fisici, psichici e sensoriali,
- soggetti in trattamento psichiatrico,
- tossicodipendenti,
- alcolisti
- condannati ammessi a misure alternative di detenzione,
- immigrati nell'ambito del decreto flussi
- richiedenti asilo titolari di protezione internazionale
- soggetti svantaggiati destinatari di specifiche iniziative del ministero o delle regioni

Chiarimenti ministeriali

In contemporanea con l'approvazione del D. L. il Ministero del lavoro è uscito con la circolare di chiarimento n. 24/2011.

I punti più rilevanti della circolare sono i seguenti:

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

- conferma della competenza esclusiva delle Regioni nella regolamentazione della materia; infatti, a seguito della sentenza n. 50/2005 della Corte Costituzionale, l'interpretazione prevalente ritiene che la disciplina dei tirocini sia di competenza esclusiva regionale e la circolare ministeriale conferma questo orientamento

- giustificazione dell'intervento legislativo statale al solo scopo di "dare maggiore certezza al quadro legale di riferimento" attualmente "lacunoso e frammentato";

- precisazione dell'ambito di applicazione della nuova norma, affermando che essa ha per oggetto esclusivamente i livelli essenziali di tutela nella promozione e realizzazione dei tirocini formativi e di orientamento cioè di quei tirocini espressamente finalizzati ad agevolare le scelte professionali e la occupabilità dei giovani nella transizione tra scuola e lavoro.

Sono espressamente esclusi:

i tirocini "curricolari" (intendendosi per tali i tirocini inclusi nei piani di studio delle università e degli istituti scolastici sulla base di norme regolamentari o altre esperienze previste all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione la cui finalità non sia direttamente quella di favorire l'inserimento lavorativo, bensì di affinare il processo di formazione con la modalità cosiddetta di alternanza),

i tirocini di reinserimento/inserimento a favore dei disoccupati e dei lavoratori in mobilità, nonché quelli riferiti ai soggetti espressamente esclusi dal medesimo art. 11 e sopra elencati

- durata dello stage non superiore ai sei mesi, comprese le proroghe.

Norma transitoria

In assenza di regolamentazione regionale, viene confermata l'applicabilità della legge 24 giugno 1997, n. 196 e del relativo regolamento di attuazione, fermi restando i contenuti dettati dalla nuova disciplina di legge, con ciò confermando i precedenti soggetti promotori ma, ad avviso di chi scrive applicando già i limiti di durata e, probabilmente, anche i soggetti destinatari.

La circolare ministeriale afferma che i tirocini già in corso alla data di entrata in vigore della nuova normativa continueranno secondo quanto previsto anche oltre il nuovo limite di durata.

In tema di proroghe, la circolare ministeriale n. 24/2011 afferma, con riferimento ai tirocini già avviati, che per le eventuali proroghe "...trova applicazione la nuova disciplina" .

Le proroghe operate prima del 13 agosto non dovrebbero, quindi, essere assoggettate alla nuova disciplina, in particolare per quanto riguarda i termini di durata.

Viceversa, le proroghe effettuate dal 13 agosto in poi dovrebbero essere ritenute legittime solo nella misura in cui rispettino i requisiti posti dall'art. 11.

Sanzioni

Qualora il tirocinio non sia rispondente alle regole sopra illustrate, in fase ispettiva, il personale di vigilanza provvederà a riqualificarlo come lavoro dipendente con tutte le conseguenze del caso.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it

Professionisti d'Impresa
Studio di Consulenza Societaria e Tributaria

In ordine a tale previsione appare opportuno svolgere due considerazioni. La prima riguarda il dubbio se la conversione metta in campo un rapporto di lavoro a tempo determinato per la durata del tirocinio oppure un contratto a tempo indeterminato.

La seconda riguarda invece l'applicazione a sviste di minor conto delle medesime sanzioni per utilizzo fraudolento. Per meglio chiarire si applica la medesima sanzione a chi, rispettando formalmente le condizioni dell'art.11, fa svolgere al tirocinante un vero e proprio lavoro dipendente e a chi svolge un vero e proprio tirocinio con un giovane che si è laureato da un anno e 15 giorni (per una svista formale).

Inoltre gli ispettori potranno procedere alla diffida accertativa per consentire al lavoratore di recuperare in ogni caso il credito retributivo maturato a fronte dell'utilizzo abusivo o fraudolento del tirocinio.

Cessione di ramo di azienda

Irrilevante la volontà del lavoratore “ceduto”

La Cassazione conferma il proprio orientamento che offre una lettura rigorosa dell'art. 2112 c.c. interpretato alla luce della lettera e della ratio della direttiva in materia, nonché della giurisprudenza della Corte di giustizia.

L'argomento in parola riguarda la fattispecie del trasferimento d'azienda in ordine al quale sia il Legislatore nazionale che comunitario si sono da sempre preoccupati di garantire ai lavoratori - assicurando la continuità dell'inerenza del rapporto di lavoro all'azienda, o alla parte di essa, trasferita ed esistente al momento del trasferimento - la conservazione dei diritti in caso di mutamento dell'imprenditore.

Ne consegue che per 'ramo d'azienda', come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità e consenta l'esercizio di una attività economica finalizzata al perseguimento di uno specifico obiettivo, il cui accertamento presuppone la valutazione complessiva di una pluralità di elementi, tra loro in rapporto di interdipendenza in relazione al tipo di impresa. Detti elementi consistono nell'eventuale trasferimento di elementi materiali o immateriali e del loro valore, nell'avvenuta riassunzione in fatto della maggior parte del personale da parte della nuova impresa, dell'eventuale trasferimento della clientela, nonché del grado di analogia tra le attività esercitate prima o dopo la cessione, in ciò differenziandosi dalla cessione del contratto ex art. 1406 cod. civ. che attiene alla vicenda circolatoria del solo contratto, comportando la sola sostituzione di uno dei soggetti contraenti e necessitando, per la sua efficacia, del consenso del lavoratore ceduto.

ROMA

Viale Regina Margherita, 176 - Scala B - Interno 2
00198 Roma
Tel. 06 85301700
inforoma@studiocastellano.com

ARIANO IRPINO

Via Fontana Angelica, 1 - Centro Direz. F.A.C.I.
83031 Ariano Irpino (AV)
Tel. 0825 892086 - Fax 0825 892642
info@studiocastellano.com - castellanovincenzo@virgilio.it