

INFORMAZIENDA

Evidenza delle principali novità intervenute nel mese
per la conduzione aziendale informata ed aggiornata

Servizio a cura di

**STUDIO CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO**

RISERVATO ALLE AZIENDE ASSISTITE

*Lavoro
Fisco
Economia
Giurisprudenza*

Luglio 2017



Lavoro



Istat: Occupati e disoccupati

A maggio 2017 la stima degli occupati cala dello 0,2% rispetto ad aprile (-51 mila unità) attestandosi, dopo il forte incremento registrato il mese precedente, ad un livello lievemente superiore a quello di marzo. Il tasso di occupazione si attesta al 57,7%, in diminuzione di 0,1 punti percentuali.

■ Il calo congiunturale dell'occupazione, che si rileva principalmente per gli uomini, interessa tutte le classi di età ad eccezione degli ultracinquantenni. Diminuisce il numero di lavoratori indipendenti e dipendenti a tempo indeterminato mentre aumentano i dipendenti a termine.

■ Nonostante la flessione registrata nell'ultimo mese, nel periodo marzo-maggio si registra una crescita degli occupati rispetto al trimestre precedente (+0,3%, +65 mila), determinata dall'aumento dei dipendenti, sia permanenti sia a termine. L'aumento riguarda entrambe le componenti di genere ed è distribuito tra tutte le classi di età ad eccezione dei 35-49enni.

■ Dopo il forte calo registrato ad aprile, la stima delle persone in cerca di occupazione a maggio cresce dell'1,5% (+44 mila). Come per gli occupati l'aumento interessa i soli uomini ed è distribuito tra tutte le classi di età ad eccezione degli ultracinquantenni. Il tasso di disoccupazione sale all'11,3% (+0,2 punti percentuali) e quello giovanile al 37,0% (+1,8 punti).

■ Dopo l'aumento del mese scorso, la stima degli inattivi tra i 15 e i 64 anni a maggio rimane invariata, sintesi di un calo tra gli uomini e un aumento tra le donne. L'inattività risulta in calo tra i 25-34enni, in crescita tra gli ultracinquantenni mentre rimane stabile nelle restanti classi di età. Il tasso di inattività è pari al 34,8%, invariato rispetto ad aprile.

■ Nel trimestre marzo-maggio alla crescita degli occupati si accompagna il calo dei disoccupati (-3,0%, -90 mila) e l'aumento degli inattivi (+0,1%, +16 mila).

■ Nel confronto con maggio 2016 si conferma l'aumento del numero di occupati (+0,6%, +141 mila). La crescita, che coinvolge uomini e donne, riguarda i lavoratori dipendenti (+313 mila, di cui +199 mila a termine e +114 mila permanenti), mentre calano gli indipendenti (-172 mila). A crescere sono gli occupati ultracinquantenni (+407 mila) a fronte di un calo nelle altre classi di età. Nello stesso periodo diminuiscono i disoccupati (-1,8%, -55 mila) e gli inattivi (-0,9%, -129 mila).



La consistenza dei rapporti di lavoro

Nei primi cinque mesi del 2017, nel settore privato, si registra un **saldo**, tra assunzioni e cessazioni, pari a **+729.000**, superiore a quello del corrispondente periodo sia del 2016 (+554.000) che del 2015 (645.000).

Su base annua, il saldo consente di misurare la variazione tendenziale delle posizioni di lavoro.

Il saldo annualizzato (vale a dire la differenza tra assunzioni e cessazioni negli ultimi dodici



mesi), a maggio 2017, risulta positivo e pari a **+497.000**. Tale risultato cumula la **crescita tendenziale** dei **contratti a tempo indeterminato** (+21.000), dei contratti di **apprendistato** (+48.000) e, soprattutto, dei **contratti a tempo determinato** (+428.000, inclusi i contratti stagionali e i contratti di somministrazione). Queste tendenze sono in linea con le dinamiche osservate nei mesi precedenti e attestano il proseguimento della fase di ripresa occupazionale.

LA DINAMICA DEI FLUSSI

Complessivamente le **assunzioni**, sempre riferite ai soli datori di lavoro privati, nei mesi di gennaio-maggio 2017 sono risultate **2.736.000**, in aumento del **16,0%** rispetto a gennaio-maggio 2016. Il maggior contributo è dato dalle assunzioni a tempo determinato (+23,0%), mentre sono diminuite quelle a tempo indeterminato (-5,5%).

A livello generale, oltre all'incremento dei **contratti di somministrazione a tempo determinato** (+14,6%), appare particolarmente significativa la crescita vigorosa dei contratti di **lavoro a chiamata a tempo determinato**, che, sempre nell'arco temporale gennaio-maggio, passano da 76.000 (2016) a 165.000 (2017), con un incremento del **116,8%**.

Questo significativo aumento dei contratti a chiamata a tempo determinato - e in parte anche l'incremento dei contratti di somministrazione - può essere messo in relazione alla necessità delle imprese di individuare strumenti contrattuali sostitutivi dei voucher, cancellati dal legislatore a partire dalla metà dello scorso mese di marzo.

Questi andamenti hanno portato ad un'ulteriore riduzione dell'incidenza dei contratti a tempo indeterminato sul totale delle assunzioni (25,9%) rispetto ai picchi raggiunti nel 2015 quando era in vigore l'esonero contributivo triennale per i contratti a tempo indeterminato.

Le **trasformazioni** da tempo determinato a tempo indeterminato (ivi incluse le prosecuzioni a tempo indeterminato degli apprendisti) sono risultate **150.000**, con una lieve riduzione rispetto allo stesso periodo del 2016 (-1,8%).

Le **cessazioni** nel complesso sono state **2.007.000**, in aumento rispetto all'anno precedente (+11,2%): a crescere sono soprattutto le cessazioni di rapporti a termine (+18,4%) mentre quelle di rapporti a tempo indeterminato sono leggermente in diminuzione (-1,3%).

Con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato, il numero complessivo dei **licenziamenti** risulta pari a 235.000, in riduzione rispetto al dato di gennaio-maggio 2016 (-2,6%); in lieve aumento invece le **dimissioni** (+1,3%).

Il **tasso di licenziamento** (calcolato sull'occupazione a tempo indeterminato, compresi gli apprendisti) è risultato per i primi cinque mesi del 2017 pari a 2,2%, esattamente in linea con quello dei corrispondenti periodi del 2016 e del 2015.

LE RETRIBUZIONI INIZIALI DEI NUOVI RAPPORTI DI LAVORO

Quanto alla composizione dei nuovi rapporti di lavoro in base alla retribuzione mensile, si registra, per le assunzioni a tempo indeterminato intervenute a gennaio-maggio 2017, una **riduzione della quota di retribuzioni inferiori a 1.750 euro** (55,0% contro 57,9% di gennaio-maggio 2016).

I dati completi sono consultabili sulla home page del sito istituzionale dell'Inps (www.inps.it) nella sezione Dati e analisi/Osservatori Statistici, report dal titolo "Osservatorio sul precariato", dove ogni mese vengono pubblicati gli aggiornamenti tabellari dei nuovi rapporti di lavoro e delle retribuzioni medie.

In arrivo l'autocertificazione per i primi tre giorni di malattia

La proposta, è appena approvata in commissione Affari Costituzionali del Senato. E incassa il sostegno della Federazione degli Ordini dei medici (Fnomceo) che, da quattro anni, sollecita in tal senso una revisione della legge

In presenza di un disturbo che il lavoratore ritiene invalidante ma passeggero, sarà lui stesso - sotto la sua esclusiva responsabilità - a comunicarlo al medico, che si farà semplice tramite per la trasmissione telematica all'Inps e al datore di lavoro. Il Disegno di Legge incide poi, ridimensionandole, sulle pene ai medici, anche per porre rimedio ad alcune contraddizioni ed



eccezioni di incostituzionalità rilevate nella Legge Brunetta. "La Fnomceo esprime vivo apprezzamento e sostiene il Disegno di Legge presentato dal senatore Romani- afferma Maurizio Scassola, Vicepresidente della Federazione -. Ci sono disturbi, come il mal di testa o lievi gastroenteriti, la cui diagnosi non può che essere fatta sulla base di sintomi clinicamente non obiettabili. Il medico, in questi casi, deve limitarsi, all'interno del rapporto di fiducia che lo lega al paziente, a prendere atto di quanto lamentato. Riteniamo che un'auto-attestazione potrebbe essere utile, prima ancora che a sollevare il medico, a responsabilizzare il paziente, come del resto già avviene, con ottimi risultati, in molti paesi anglosassoni. Auspichiamo dunque un iter rapido e l'approvazione entro fine legislatura".

DDL autocertificazione malattia: le reazioni

I commenti di Confindustria, Confartigianato e Fnomceo

No di Confindustria all'autocertificazione

... «È l'ennesimo provvedimento che va nella direzione contraria di quanto sarebbe necessario per aumentare il livello della produttività del lavoro», mette in guardia Maurizio Stirpe, vice presidente di Confindustria per il lavoro e le relazioni industriali. «Sembra una misura destinata ad accrescere il livello di assenteismo - continua ancora Stirpe - alimentando la cultura della furbizia del Paese»....

Confartigianato. Proposta discutibile l'autocertificazione

I dipendenti autocertifichino la loro assenza dal lavoro per malattia? Proposta discutibile"

... Legiferare contro il lavoro in questo momento storico di timida ripresa per consentire ai dipendenti di autogiustificare i primi tre giorni di assenza per malattia è per Confartigianato Imprese Marca Trevigiana una scelta molto discutibile.

L'obbligo di attestare lo stato di malattia per giustificare la non presenza al lavoro di un dipendente deve rimanere in capo ai medici di base e alle strutture sanitarie competenti verificandolo caso per caso. Ci sono chiare le difficoltà operative e la rigosità del sistema sanzionatorio a loro carico, ma l'autocertificazione dell'assenza per malattia breve non è la soluzione.

Se la proposta diventa legge crescerà l'assenteismo per malattie brevi, aumenteranno i costi per le piccole imprese, si contrarrà la produttività...

Fnomceo

La Fnomceo esprime vivo apprezzamento e sostiene il Disegno di Legge presentato dal senatore Romani - afferma **Maurizio Scassola**, Vicepresidente della Federazione - ci sono disturbi, come il mal di testa o lievi gastroenteriti, la cui diagnosi non può che essere fatta sulla base di sintomi clinicamente non obiettabili. Il medico, in questi casi, deve limitarsi, all'interno del rapporto di fiducia che lo lega al paziente, a prendere atto di quanto lamentato. Riteniamo che un'auto-attestazione potrebbe essere utile, prima ancora che a sollevare il medico, a responsabilizzare il paziente, come del resto già avviene, con ottimi risultati, in molti paesi anglosassoni. Auspichiamo dunque un iter rapido e l'approvazione entro fine legislatura".



Crisi dei migranti e sicurezza, nuove sfide per l'Europa. In Italia nel 2017 sbarchi +19,4%, 4,6 miliardi di spesa per accoglienza. In Italia un occupato su dieci è straniero

Nella riunione informale dei ministri della giustizia e degli affari interni di giovedì prossimo si discuterà di migrazione, fenomeno in forte accelerazione negli ultimi mesi. In Italia da inizio anno ad oggi, 4 luglio, sono sbarcati 85.170 migranti, con una crescita del 19,4% rispetto allo stesso periodo del 2016, con una media di 460 migranti sbarcati ogni giorno.

La crisi dei migranti e il terrorismo hanno determinato uno spostamento della domanda dei cittadini europei dai temi economici verso queste nuove emergenze, mentre le Istituzioni europee sono ancora alla ricerca di una efficace sintesi per gestire il fenomeno migratorio ed impostare una politica di difesa comune europea. La difficoltà di esprimere politiche efficaci nei confronti di queste nuove sfide si interseca con una profonda crisi di fiducia nei confronti dell'esecutivo europeo avviata con lo scoppio della crisi dei debiti sovrani e che non ha visto una inversione di tendenza con l'adozione delle regole europee del Fiscal compact nel 2012.

La gestione dell'emergenza migranti ha rilevanti ricadute sul bilancio pubblico nel nostro Paese: per il 2017 la spesa per soccorso in mare, accoglienza, sanità ed istruzione, in uno scenario di crescita, è stimata pari a 4.609 milioni di euro, pari allo 0,27% del PIL.

Secondo l'ultimo confronto internazionale disponibile in Italia la componente straniera è il 10,7% del totale dell'occupazione tra 15-64 anni, quasi 3 punti superiore alla media del 7,8% dell'UE 28. L'analisi per territorio evidenzia che nel Nord Est la quota di lavoratori stranieri (in questo caso sono disponibili i dati per gli occupati di 15 anni ed oltre) è dell'11,3%, davanti al 10,9% del Centro e al 10,4% del Nord Ovest; a distanza il Mezzogiorno dove la quota di occupati stranieri si dimezza (5,2%) rispetto alle altre aree del Paese.

Nuovi voucher al via: ecco come funzionano

Libretto di famiglia e Contratto di prestazione occasionale sostituiscono i vecchi sistemi di pagamento per il lavoro occasionale. Operativa la piattaforma digitale dell'Inps

Partono i nuovi voucher. Il Libretto di famiglia e il Contratto di prestazione occasionale sostituiranno i vecchi sistemi di pagamento: il Libretto famiglia (Lf), quando il datore di lavoro è una persona fisica, e il Contratto di prestazione occasionale (Cpo), utilizzabile da imprese e liberi professionisti. La nuova disciplina nasce dall'esigenza di limitare gli abusi verificatisi in passato e l'Inps è pronta a partire con una piattaforma digitale. Ecco come funzioneranno le nuove regole:

CHI PUÒ USARE I NUOVI CONTRATTI

Il Libretto famiglia può essere usato solo da persone fisiche che non esercitino attività professionale o d'impresa. In particolare: lavori domestici, inclusi quelli di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare a bambini e persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare. Il contratto di prestazione occasionale, invece, riguarda i professionisti, i lavoratori autonomi, gli imprenditori, le associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, oltre che le imprese del settore agricolo e le pubbliche amministrazioni.



CAUSE DI ESCLUSIONE

Non può ricorrere ai due nuovi contratti il datore di lavoro che, entro i sei mesi precedenti la prevista prestazione, abbia o abbia avuto un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa con il lavoratore. Sono esclusi anche quei datori di lavoro che hanno più di cinque lavoratori subordinati assunti con un contratto a tempo indeterminato. Sono previste cause di esclusione anche per le imprese che operano nei settori dell'edilizia e affini o hanno attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo e imprese del settore delle miniere, cave e torbiere. Il Cpo non può essere usato nemmeno nell'ambito di esecuzione di appalti di opere o servizi.

I LIMITI DI UTILIZZO

I due contratti non possono essere usati arbitrariamente, né da un punto di vista economico, né per quanto riguarda la durata. Il legislatore ha stabilito che: ciascun lavoratore, con riferimento alla totalità dei datori di lavoro, può ricevere un compenso massimo annuale di 5.000 euro. Il limite è di 2.500 per un solo datore di lavoro. Stessa cosa vale al contrario: ciascun datore di lavoro, con riferimento alla totalità dei lavoratori può raggiungere un importo complessivo non superiore ai 5.000 euro. Limiti ci sono anche per la durata della prestazione che in un anno (calcolato dal 1 gennaio al 31 dicembre) non può superare le 280 ore complessive.

DIRITTI DEL LAVORATORE

Colui che presta l'attività lavorativa, seppur occasionale, ha diritto a: un riposo giornaliero, pause e riposi settimanali; assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia, con iscrizione alla gestione separata. I compensi, inoltre, sono: esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche; computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno e non incidono sul suo stato di disoccupato o inoccupato.

COSA DEVE FARE IL DATORE DI LAVORO

Gli utilizzatori (persone fisiche, imprese, professionisti) che vogliono usufruire di una prestazione occasionale di lavoro Devono prima di tutto registrarsi sulla piattaforma dell'Inps. Poi dovranno versare una somma di denaro (la cifra può variare a seconda delle esigenze dell'utilizzatore) che andrà a formare il portafoglio elettronico del datore di lavoro, utilizzato per pagare il compenso, le spese per i contributi e gli oneri di gestione. Inoltre, il datore di lavoro è obbligato a comunicare lo svolgimento della prestazione lavorativa. Se si tratta del Libretto famiglia, la comunicazione può avvenire anche dopo che la prestazione sia avvenuta, purché sia effettuata entro il giorno 3 del mese successivo alla prestazione. Discorso diverso per il Cpo. In questo caso la comunicazione deve essere fatta almeno 60 minuti prima della prestazione. Il lavoratore sarà a sua volta avvisato con una mail o con un sms, forniti nel momento della registrazione. Tutte le comunicazioni possono essere revocate entro 3 giorni, qualora la prestazione non sia avvenuta. Se però il lavoratore, sempre entro 3 giorni, comunica il contrario, prevale tale dichiarazione.

COSA DEVE FARE IL LAVORATORE

Il primo passo che deve svolgere il lavoratore per usufruire del nuovo strumento contrattuale è lo stesso del datore di lavoro: si deve registrare sulla piattaforma digitale dell'Inps. A lui spetterà decidere come ricevere il compenso. Può farselo accreditare su un conto corrente



fornendo l'iban, o su un libretto postale o farselo accreditare su una carta di credito abilitata. Infine può scegliere anche un bonifico domiciliato da riscuotere agli sportelli postali.

QUANTO SONO PAGATE LE PRESTAZIONI OCCASIONALI

Per il Libretto famiglia il compenso minimo stabilito è di 10 euro all'ora (8 euro per compenso a favore del prestatore; 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata Inps; 0,25 per il premio assicurativo Inail; 0,10 per gli oneri gestionali). Per il Cpo il compenso giornaliero non può essere inferiore a 36 euro che è la retribuzione minima per 4 ore di lavoro. Questo vale anche se la prestazione ha una durata inferiore. Per le ore successive il compenso è di 9 euro l'ora, ai quali si devono aggiungere gli oneri a carico del datore di lavoro (2,97 euro per contribuzione ivs alla Gestione separata Inps; 0,32 per il premio assicurativo Inail). Ai versamenti complessivi si aggiunge un'addizionale dell'1% per gli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore. Il costo totale per ora diventa quindi di 12,29 euro.

Tirocini: le novità in arrivo

Entro la fine del 2017 il quadro normativo nazionale dei tirocini cambierà

Le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, infatti, dovranno recepire le Linee guida sui tirocini extracurricolari approvate in Conferenza Stato-Regioni il 25 maggio 2017 che sostituiscono le precedenti del 2013.

Come in passato, le Linee guida forniscono **un indirizzo generale di regole e principi** sulla materia, ma la loro applicazione resta una competenza delle Regione e delle Province Autonome. Le singole discipline regionali dovranno essere orientate ad un obiettivo comune: garantire tirocini di qualità sulla scia dei principi comunitari della Raccomandazione del 10 marzo 2014 e combattere l'utilizzo improprio di questo strumento formativo. In questa ottica, sono previsti dei meccanismi premiali per le aziende che dopo il tirocinio assumono e viene potenziato il sistema sanzionatorio.

Iniziamo però con ordine: **cos'è un tirocinio extracurricolare?** È un'esperienza formativa e di orientamento non configurabile come un rapporto di lavoro. La possibilità di arricchire il proprio bagaglio di competenze lo rende uno strumento di politica attiva utile all'inserimento o al reinserimento lavorativo. Per questo è possibile la loro attivazione per i disoccupati individuati dall'articolo 19 del D.lgs. 150/2015, i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto o a rischio di disoccupazione, i soggetti disabili e svantaggiati. Con le nuove linee guida la possibilità di intraprendere un tirocinio è stata ampliata anche ai lavoratori in cerca di una nuova occupazione. Restano fuori dal loro campo applicativo delle Linee guida i tirocini attivati all'interno di percorsi scolastici o formativi promossi da università, scuole, CFP e tutti quei tirocini per cui non è necessaria la comunicazione obbligatoria. Non sono, poi, considerati come tirocini extracurricolari i periodi di praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o quelli attivati in mobilità internazionale.

La durata. Rispetto al 2013, il tirocinio può protrarsi fino a 12 mesi (comprese eventuali proroghe), arrivando a 24 per i soggetti disabili. I cambiamenti non riguardano solo la durata massima, ma anche quella minima, fissata genericamente a due mesi, scendendo ad un mese per le attività stagionali e a 14 giorni per i tirocini estivi promossi dai servizi per l'impiego per gli studenti. Il periodo inizialmente prefissato nel progetto formativo può cambiare; il tirocinante per interrompere lo stage deve darne motivata comunicazione ai tutor del soggetto ospitante e di quello promotore. Mentre l'interruzione da parte del soggetto promotore o di



quello ospitante può essere effettuata in caso di gravi inadempienza di una delle parti o dell'impossibilità a raggiungere gli obiettivi formativi.

Premiate le stabilizzazioni. Il numero di tirocini attivabili varia in base alle dimensioni del soggetto ospitante. Questo aspetto non è cambiato, ma le nuove linee guida introducono una premialità per favorire l'inserimento degli stagisti al termine del percorso formativo. I datori di lavoro con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, potranno superare il limite del 10% se assumeranno almeno il 20% dei tirocinanti ospitati nei 2 anni precedenti. I contratti devono essere a tempo determinato di almeno sei mesi, anche con orario part time al 50%.

Sanzioni. L'erogazione dell'indennità di partecipazione è stata confermata come obbligo per i soggetti ospitanti e/o preponenti. L'importo minimo resta di 300 euro, ma ogni Regione e Provincia Autonoma può elevare questo tetto minimo. Anche l'omesso invio delle comunicazioni obbligatorie resta un elemento sanzionabile. Rispetto al 2013 le linee guida di quest'anno introducono un sistema sanzionatorio differenziato in base al gravità della violazione, se sanabile o meno. Nel primo caso, se gli obiettivi formativi possono essere comunque raggiunti, c'è prima un invito alla regolarizzazione. Nella seconda ipotesi, è prevista l'interdizione all'attivazione di nuovi tirocini per dodici mesi; in caso di interdizione reiterata nell'arco di due anni la sua durata passa a diciotto, arrivando fino a due anni se l'episodio si presenta tre o più volte. La Regione, per le loro attività di vigilanza, può attivare delle convenzioni con l'Ispettorato nazionale del lavoro viene così stabilito il flusso informativo dei provvedimenti sanzionatori.

INL: chiarimenti sull'azione di vigilanza per il recupero dei benefici



L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), con circolare n. 3 del 18/07, ha fornito chiarimenti sull'applicazione della disposizione prevista dall'art.1, comma 1175, Legge n.296/2006 sul corretto esercizio dell'azione di vigilanza per il recupero dei benefici "normativi e contributivi". Sulla base di quanto previsto dalla normativa, l'INL ha precisato che per accedere ai benefici il datore di lavoro deve essere possesso di un regolare DURC, rispettando anche gli altri obblighi di legge, gli accordi e contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Se il datore di lavoro non sia in possesso del DURC non potrà fruire dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per il relativo periodo, ma solo "una volta esaurito il periodo di non rilascio del DURC l'impresa potrà evidentemente tornare a godere di benefici "normativi e contributivi", "ivi compresi quei benefici di cui è ancora possibile usufruire in quanto non legati a particolari vincoli temporali". Inoltre, l'Ispettorato ha chiarito che la fruizione dei benefici normativi e contributivi è precluso nell'ipotesi di accertamento delle specifiche violazioni di cui all'allegato A del D.M 30 gennaio 2015, che costituiscono cause ostative al rilascio del DURC, laddove siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi. Infine, l'INL ha fornito alcune precisazioni in merito alle conseguenze derivanti dall'accertamento di violazioni riguardanti gli altri obblighi di legge e gli accordi e contratti collettivi secondo il quale tali agevolazioni sono legate al singolo rapporto di lavoro, perciò eventuali violazioni assumono rilevanza limitatamente al lavoratore a cui tali benefici si riferiscono. Inoltre, dette violazioni non ostacolano il godimento degli stessi qualora vengano regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo.

Quindi, dalla Circolare si deduce che



- la revoca totale dei benefici vale soltanto per l'assenza del DURC o per alcune violazioni particolarmente gravi elencate nell'allegato A del D.M 30 gennaio 2015 che impediscono il rilascio del Documento stesso e incidono sull'intera compagine aziendale per tutto il periodo di scopertura.
- la violazione di legge e/o di contratto collettivo assume rilevanza solamente nei confronti di quel determinato rapporto di lavoro per cui si è rilevata suddetta violazione, per una durata pari al periodo in cui si è protratta tale inadempienza. Sempre in quest'ultimo caso, eventuali violazioni non impediscono il godimento di tali benefici purché le stesse vengano regolarizzate prima dell'inizio di un accertamento.



Disabilità e reinserimento, il sostegno Inail anche per i casi di nuova occupazione

Lo prevede in via sperimentale la circolare n. 30 del 25 luglio 2017, che amplia le misure già previste per la conservazione del posto di lavoro, in attesa della piena attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro

Con la circolare n. 30 del 25 luglio 2017 l'Inail estende in via sperimentale anche alle nuove assunzioni le misure già previste per sostenere le imprese negli interventi di conservazione del posto di lavoro delle persone con disabilità da lavoro. L'obiettivo è proseguire nell'attuazione delle disposizioni della legge di Stabilità 2015, che ha attribuito all'Istituto nuove funzioni in questo ambito, in attesa della piena attuazione delle disposizioni in materia di politiche attive e servizi per il lavoro, rimodulate dai decreti legislativi n. 150 e n. 151 del 14 settembre 2015. Come precisato dalla nuova circolare, le disposizioni previste dal Regolamento per il reinserimento e l'integrazione lavorativa, approvato l'11 luglio 2016 con la determina n. 258 del presidente Massimo De Felice, si applicano infatti anche in favore di assistiti Inail con disabilità da lavoro causata da un infortunio o da una malattia professionale nei casi di inserimento in nuova occupazione, per lo svolgimento di un'attività non necessariamente soggetta a obbligo assicurativo con l'Istituto. Entro i limiti degli importi stanziati ogni anno, l'Inail rimborsa ai datori di lavoro fino a un massimo di 150mila euro per ciascun progetto personalizzato per la realizzazione degli accomodamenti ragionevoli previsti a garanzia dei principi di parità di trattamento delle persone con disabilità e di piena uguaglianza con gli altri lavoratori, ai sensi dell'articolo 3 comma 3-bis del decreto legislativo n. 216 del 9 luglio 2003 e delle successive modifiche e integrazioni. Nel dettaglio, il rimborso può arrivare fino a 95mila euro per il superamento e l'abbattimento delle barriere architettoniche, con interventi edilizi, impiantistici e domotici, fino a 40mila euro per l'adeguamento e l'adattamento delle postazioni di lavoro, con arredi, ausili e dispositivi tecnologici, informatici e di automazione, e fino a 15mila euro per la formazione. È prevista la possibilità di richiedere una anticipazione fino al 75%. Nei casi in cui un datore di lavoro intenda assumere una persona con disabilità da lavoro tutelata dall'Istituto, la circolare specifica che il sostegno dell'Inail si applica ai contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, anche flessibili o a tempo determinato. È escluso, pertanto, il lavoro di tipo autonomo previsto, invece, per gli interventi di conservazione del posto di lavoro. La circolare illustra, inoltre, le modalità di predisposizione del progetto di reinserimento lavorativo personalizzato da parte delle equipe multidisciplinari territoriali dell'Istituto, con il coinvolgimento del lavoratore e la partecipazione attiva del datore di lavoro.



Portale web: lo sportello digitale



Veloce, semplice e salva tempo: rivolgiti allo sportello digitale di Agenzia delle entrate-Riscossione. Dal portale web infatti, potrai effettuare le principali operazioni

Cosa si può fare in area riservata

Grazie all'area riservata i contribuenti possono gestire in modo semplice e sicuro le proprie pratiche senza passaggi allo sportello. Per utilizzare i **servizi on-line** basta collegarsi alla home page del portale e cliccare sull'icona in alto a destra "**Accedi all'area riservata**". A questo punto, è sufficiente inserire le credenziali di **Spid, Agenzia delle entrate, Inps o Carta Nazionale dei Servizi**.

Entrando nell'**area riservata** con le credenziali di accesso è possibile:

- controllare la propria situazione debitoria;
- pagare cartelle e avvisi;
- chiedere e ottenere una rateizzazione fino a un massimo di 60 mila euro;
- sospendere la riscossione nei casi previsti dalla legge;
- visualizzare tutti i documenti, compresi quelli relativi alla Definizione agevolata.

Inoltre, è possibile **delegare un intermediario** a operare per tuo conto con il servizio **EquiPro**. La delega conferita ha carattere generale e consente all'intermediario di gestire la tua situazione mediante l'utilizzo di tutti i **servizi disponibili via web**. Per venire incontro ai contribuenti, Agenzia delle entrate-Riscossione ha previsto la possibilità di conferire la delega anche ai CAF, secondo la modalità tradizionale. Un servizio importante a disposizione di chi vuole avvalersi di un professionista di fiducia per avere sempre sotto controllo cartelle, avvisi, rate e scadenze.

In **area pubblica** sono presenti **servizi on-line** per i quali non è necessaria l'autenticazione:

- "**paga online**" che consente di effettuare pagamenti attraverso la piattaforma pagoPA;
- i **canali di contatto** per chiedere l'assistenza di Agenzia delle entrate-Riscossione "**Invia un'e-mail al Servizio contribuenti**" e il **contact center 060101**
- la **modulistica** da scaricare e inviare via e-mail/pec.

Equiclick. Tutte le operazioni sono effettuabili anche dal proprio *smartphone* o *tablet* attraverso l'App **Equiclick** con cui è possibile avere i servizi del classico sportello in tasca.



Social. Per aiutare gli utenti nell'utilizzo dei nostri **servizi on-line** sono stati realizzati dei video informativi sul nostro canale YouTube. Inoltre, i contribuenti possono contattare Agenzia delle entrate-Riscossione sul nuovo canale twitter @AE_Riscossione in sostituzione di @equitalia_it.



Controversie tributarie pendenti, ecco come definirle - Entro il 2 ottobre la chiusura agevolata delle liti con le Entrate

Definizione facile per le controversie tributarie pendenti in cui è parte l'Agenzia delle entrate. I contribuenti interessati, infatti, possono risolverle entro il **2 ottobre 2017** pagando un importo agevolato. Con un provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate, firmato oggi, è stato approvato il modello di domanda per la definizione con le relative istruzioni. In particolare, la chiusura riguarda non soltanto le controversie instaurate avverso avvisi di accertamento e atti di irrogazione delle sanzioni, ma anche quelle inerenti agli avvisi di liquidazione e ai ruoli. Restano, invece, escluse le liti relative al rifiuto alla restituzione di tributi, quelle di valore indeterminabile, come, ad esempio, per il classamento degli immobili e, più in generale, quelle per le quali manchino importi da versare da parte del contribuente.

Le liti definibili – A offrire quest'opportunità "agevolata" di risoluzione delle controversie è la manovra correttiva (DL 50/2017), che consente di definire le liti in cui il ricorso in primo grado sia stato notificato dal contribuente entro il **24 aprile 2017** e per le quali, alla data di presentazione della domanda, il processo non sia ancora concluso con pronuncia definitiva. In sintesi, sono definibili le controversie tributarie in cui è parte l'Agenzia delle entrate pendenti in ogni stato e grado di giudizio, compreso quello in Cassazione e anche a seguito di rinvio, oppure in pendenza del termine di impugnazione della sentenza o per la riassunzione della controversia.

Come sono determinate le somme per la chiusura – Per la definizione occorre pagare gli importi spettanti all'Agenzia, richiesti con l'atto impugnato e ancora in contestazione, con esclusione delle sanzioni collegate ai tributi contestati e degli interessi di mora. Se la lite riguarda esclusivamente sanzioni non collegate ai tributi o interessi di mora, la definizione comporta l'abbattimento al 40 per cento degli importi in contestazione. Sono naturalmente da sottrarre gli importi già versati in pendenza di giudizio e, chi ha già presentato entro il 21 aprile scorso la domanda di definizione agevolata dei carichi affidati prevista dall'art. 6 del DL 193/2016, scomputa anche gli importi dovuti per detta "rottamazione" dei ruoli, dovendo usufruire unitamente delle due agevolazioni.

Attenzione alla prima scadenza del 2 ottobre per porre fine in tempo alla lite - Per chiudere le liti in modo agevolato occorre tenere presente la scadenza del 2 ottobre 2017. Infatti, entro questa data - primo giorno lavorativo successivo al 30 settembre 2017, che cade di sabato - scade il termine per versare gli importi dovuti o la prima rata e presentare la relativa domanda di definizione della controversia mediante trasmissione telematica. Ciò può avvenire tramite un intermediario abilitato o recandosi presso un qualsiasi Ufficio territoriale dell'Agenzia, ovvero in maniera diretta per i contribuenti abilitati ai servizi telematici dell'Agenzia. La definizione consente di pagare in un'unica soluzione, oppure, se l'importo netto dovuto è superiore ai duemila euro, in due o tre rate, con la possibilità di avvalersi dell'istituto della compensazione.



Dove trovare il modello – Il modello di presentazione della domanda di definizione è reso disponibile gratuitamente dall’Agenzia delle entrate in formato elettronico sul sito internet www.agenziaentrate.gov.it.

Pronta la nuova cartella di pagamento

Più chiarezza e una maggiore facilità di lettura. È la nuova cartella di pagamento approvata con un provvedimento del direttore dell’Agenzia. Il modello mira a rappresentare in modo più chiaro gli importi dovuti, attraverso una nuova impostazione grafica e l’utilizzo di colori per individuare gli enti creditori.

Prospetti e colori diversi per rendere più semplice la lettura - La prima pagina riporta in apertura l’elenco degli Enti creditori e contiene una sintetica spiegazione della causale che ha originato l’iscrizione a ruolo (ad esempio, controllo Modello Unico, infrazioni codice della strada). Inoltre, un prospetto riepiloga le somme dovute, suddividendole tra quelle che spettano all’Ente creditore e quelle di competenza dell’Agente della riscossione. Un colore diverso identifica ciascun Ente creditore e consente così di distinguere con immediatezza la provenienza del debito (ad esempio, arancione per le iscrizioni a ruolo delle Agenzie fiscali; verde per le iscrizioni a ruolo di Comuni, Regioni).

Più facile capire come pagare il debito - Una sezione denominata “Informazioni dall’Agente della riscossione” fornisce tutte le indicazioni utili per pagare le somme, rateizzare, richiedere la sospensione della cartella o presentare ricorso; sono inoltre presenti i contatti a cui il contribuente può rivolgersi per ulteriori chiarimenti. Un’altra sezione contiene i dettagli contabili degli addebiti, la causale del ruolo emesso dall’Ente creditore e le relative Avvertenze.

Nuovo modello già operativo sui ruoli di luglio - La cartella di pagamento sarà obbligatoria per richiedere ai contribuenti i pagamenti dovuti per i ruoli consegnati agli Agenti della riscossione a partire dal 1° luglio 2017.



Proroga adempimenti fiscali

Dal 21 luglio 2017 al 20 agosto 2017 anche i lavoratori autonomi potranno effettuare i versamenti delle imposte con una lieve maggiorazione, a titolo di interesse, pari allo 0,40 per cento. Il nuovo termine verrà formalizzato con un Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (DPCM) su proposta del Ministro dell’Economia e delle Finanze che sarà firmato nei prossimi giorni. Il DPCM uniformerà il trattamento tra titolari di reddito di impresa e titolari di reddito di lavoro autonomo.

In dettaglio, i versamenti interessati dalla nuova scadenza sono quelli derivanti dalla dichiarazione dei redditi, dalla dichiarazione Irap e dalla dichiarazione in materia di imposta sul valore aggiunto di imprenditori e lavoratori autonomi.

Con un altro DPCM, in dirittura d’arrivo, viene prorogato, al 31 ottobre 2017 il termine per la presentazione della dichiarazione dei sostituti d’imposta (modello 770) e delle dichiarazioni in materia di imposte sui redditi e di Irap.



Economia

Imprese: una su 10 è guidata da stranieri

A marzo 2017 sono oltre 570mila, nel primo trimestre + 3.600 La crescita rallenta, ma gli stranieri fanno meglio degli italiani

Tra gennaio e marzo ha rallentato il passo, ma continua a mostrare una vitalità decisamente più accentuata del resto dell'azienda-Italia. La componente straniera della nostra imprenditoria continua ad espandersi seguendo un trend di crescita quasi costante che, alla fine di marzo di quest'anno, l'ha portata alla soglia delle 575mila realtà, pari al 9,5% dell'intero stock di imprese iscritte ai registri delle Camere di commercio italiane. Pur se in lieve rallentamento rispetto al recente passato, nel primo trimestre dell'anno il bilancio tra aperture e chiusure di imprese guidate da stranieri ha fatto segnare un saldo positivo per 3.674 unità, a fronte del forte risultato negativo della componente italiana (-19.579 unità nello stesso periodo).

Guardando agli ultimi sette anni, il fenomeno dell'imprenditoria straniera si conferma uno dei motori (insieme alla componente giovanile e femminile) che mantengono in equilibrio il sistema imprenditoriale nazionale, impedendo una più forte contrazione della sua base.

Questi i dati più rilevanti dell'indagine condotta da Unioncamere-InfoCamere a partire dai dati del Registro delle imprese delle Camere di commercio, sulla presenza in Italia di imprese guidate da persone nate all'estero, con riferimento al primo trimestre del 2017.

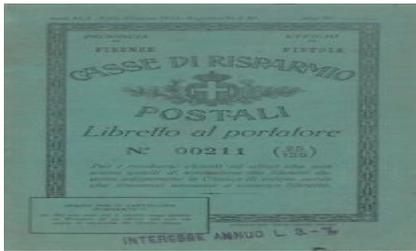
Il settore in cui le imprese di stranieri sono maggiormente presenti è quello del commercio (circa 207mila imprese, il 36% di tutte le aziende a guida straniera), seguito dalle costruzioni (131mila, il 23% delle straniere) e da alloggio e ristorazione e manifattura (entrambe prossime alle 45mila unità). Quasi una su tre imprese di stranieri (il 32%) è artigiana. Geograficamente, la regione più attrattiva per l'insediamento di imprenditori stranieri è la Lombardia con 111mila realtà, seguita a lunga distanza dal Lazio (75mila) e dalla Toscana (53mila).

Tra i paesi di provenienza degli imprenditori immigrati (con riferimento alle sole imprese individuali, le uniche per cui è possibile associare la nazionalità al titolare), quello più rappresentato è il Marocco, con 68.459 imprese individuali esistenti alla fine del marzo scorso. Sugli altri gradini del podio la Cina (51.077 imprese) e la Romania (con 48.570). Dall'analisi sul territorio, si scopre che alcune nazionalità hanno eletto delle vere e proprie "patrie" imprenditoriali in alcune province italiane: è il caso dell'Egitto che concentra in provincia di Milano quasi la metà (il 44,6%) di tutte le sue imprese in Italia; o del Bangladesh che ha il suo 'quartier generale' a Roma, dove ha sede il 42,4% di tutte le sue imprese. Ma anche in altre province si assiste a significative concentrazioni di imprese di una data nazionalità: i pachistani a Napoli (il 19,2% della loro comunità imprenditoriale è all'ombra del Vesuvio), i romeni a Torino (il 12,5%), mentre la 'capitale' cinese di Prato ospita 'soltanto' il 10,3% di tutta la rappresentanza imprenditoriale del Celeste Impero.

Dal 4 luglio, addio ai libretti al portatore

Se ne va un pezzo di storia italiana: il libretto al portatore nasce dall'idea di Quintino Sella, per tre volte Ministro delle finanze del Regno d'Italia.





Libretti al portatore, addio. Dal 4 luglio, con l'entrata in vigore del decreto legislativo 90/2017 dello scorso 25 maggio - che recepisce la direttiva Ue 2015/849 sulla prevenzione al riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo - si chiude l'epoca di questi prodotti finanziari.

Come si legge nell'articolo 3 del dlgs 90/2017 in Gazzetta Ufficiale, infatti, l'articolo 49 del decreto legislativo 21 novembre 2007 n. 231 - su "Limitazioni all'uso del contante e dei titoli al portatore" - viene modificato in questo modo: "A decorrere dall'entrata in vigore della presente disposizione è ammessa esclusivamente l'emissione di libretti di deposito, bancari o postali, nominativi ed è vietato il trasferimento di libretti di deposito bancari o postali al portatore che, ove esistenti, sono estinti dal portatore entro il 31 dicembre 2018".

Restano i nominativi, insomma: ovvero, banche e uffici postali potranno proporre ai risparmiatori solo libretti su cui ci sarà l'obbligo di controllo e identificazione per capire chi sia il titolare.

Inoltre, è stabilito il divieto di conti e libretti di risparmio in forma anonima: "L'apertura in qualunque forma di conti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia è vietata". E anche: "L'utilizzo, in qualunque forma, di conti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia, aperti presso Stati esteri, è vietato".

Voucher per le PMI: adottata la delibera CIPE sulla copertura finanziaria

Ministero dello Sviluppo Economico

E' stata adottata il 10 luglio 2017, la delibera del CIPE che assegna all'intervento 67,46 milioni di euro a valere sulle risorse del Fondo per lo sviluppo e la coesione (FSC) 2014-2020, come integrate dalla legge di bilancio 2017. Risulta così completata la copertura finanziaria complessiva di 100 milioni di euro prevista dalla legge istitutiva, essendo da tempo stanziati 32,54 milioni di euro a carico del Programma operativo nazionale (PON) "Imprese e competitività" 2014-2020, cofinanziato dall'Unione europea e di cui è titolare il Ministero dello sviluppo economico.

Il Comitato ha provveduto, inoltre, a ripartire il predetto importo di 100 milioni di euro tra tutte le regioni, applicando, secondo quanto previsto dalla stessa legge istitutiva dell'intervento, il criterio del numero delle imprese registrate presso le rispettive Camere di commercio. Immediatamente dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della delibera CIPE, questa Amministrazione potrà procedere all'apertura dei termini per la presentazione delle domande di accesso all'agevolazione, che prevede l'assegnazione alle micro, piccole e medie imprese di un voucher, di valore non superiore a 10.000 euro, per l'acquisto di hardware, software e servizi finalizzati alla digitalizzazione dei processi aziendali e all'ammodernamento tecnologico. Con congruo anticipo saranno rese note le modalità di presentazione e forniti i moduli da utilizzare.



Lavoro, Ue: in Italia record di Neet nell'Unione

20% la differenza tra uomini e donne che lavorano; 11,9% il numero di persone che vivono in povertà estrema

“Un Paese dove il numero di lavoratori autonomi è fra i più alti d'Europa (più del 22,6%), i giovani fra 15 e 24 anni che non hanno e non cercano lavoro (i cosiddetti NEET) toccano il record Ue del 19,9% (la media europea è 11,5%), la differenza fra uomini e donne che lavorano è al 20,1%, e il numero di persone che vivono in condizioni di povertà estrema (11,9%) è aumentato fra 2015 e 2016, unico caso in Ue con Estonia e Romania”. È la fotografia dell'Italia offerta dall'indagine 2017 sull'occupazione e sugli sviluppi sociali in Europa (Esde) pubblicata dalla Commissione. Il report evidenzia non solo le difficoltà che i giovani incontrano nell'affacciarsi al mondo del lavoro, ma anche “tutte le conseguenze che questo comporta. Nel 2016, la disoccupazione fra i 15 e i 24 anni è stata al 37,8%, in calo rispetto al 40,3% del 2015, ma comunque la terza in Europa dopo Grecia (47,3%) e Spagna (44,4%). Chi riesce a trovare un lavoro, invece, in più del 15% dei casi ha contratti atipici (fra i 25 e i 39 anni, nel Regno Unito è meno del 5%, dati 2014), è “considerevolmente più a rischio precarietà”, e se ha meno di 30 anni guadagna in media meno del 60% di un lavoratore ultrasessantenne”. “Ne consegue – conclude l'indagine – che i giovani italiani escono dal nido familiare e fanno figli fra i 31 e i 32 anni, più tardi rispetto a una decina di anni fa e molto dopo la media Ue, che si arresta intorno ai 26 anni”.

FMI: Pil Italia a livelli pre-crisi solo nel prossimo decennio

Gli effetti della crisi sull'Italia, dice, sono stati più persistenti che in altri paesi

Il Pil italiano tornerà ai livelli pre-crisi alla metà degli anni 2020. Lo afferma il Fmi nel suo rapporto sull'area euro, stilato a seguito della missione di ispezione annuale, sottolineando che gli effetti della crisi sull'Italia sono stati più persistenti che in paesi quali la Germania, dove il Pil è già ben al di sopra dei livelli pre-crisi. “La crescita dell'area euro continuerà nel breve termine. La Germania e la Spagna resteranno i motori di crescita, mentre l'Italia e la Francia beneficeranno della ripresa” mette in evidenza il Fmi. “In Italia – aggiunge – i progressi per la riduzione dei crediti deteriorati sono stati troppo lenti, con un calo di solo il 5% rispetto al picco del 2015. La flessibilità prevista dal Patto di Stabilità può e dovrebbe essere usata per incentivare credibili riforme strutturali. L'Italia si è avvalsa di questa flessibilità nel 2016. In tutti i casi la credibilità è centrale. Tutti i paesi euro dovrebbero procedere verso un riequilibrio di bilancio che favorisca la crescita. L'Italia per esempio potrebbe razionalizzare le spese fiscali, ampliare la base imponibile e attuare una tassa moderna su proprietà immobiliari per ridurre il cuneo fiscale”.

Il Fondo monetario internazionale ha, inoltre, sottolineato come: “la ripresa economica dell'area euro si stia rafforzando ed ampliando. Tuttavia le prospettive di medio e lungo termine restano soggette a significativi rischi al ribasso. Tra questi il fatto che i Paesi ad elevato debito potrebbero risentire di aumenti dei costi di rifinanziamento. Inoltre le debolezze strutturali nel sistema bancario europeo, in termini di bassa redditività e elevate sacche di crediti deteriorati potrebbero innescare dissesti finanziari. Infine il sostegno politico verso l'integrazione europea appare eroso dai persistenti squilibri tra Paesi e dalla mancanza di convergenza”.



Giurisprudenza

Le specifiche motivazioni nel licenziamento

Invocare genericamente nel provvedimento di licenziamento la perdurante carenza di lavoro, non è di per sé motivazione specifica e completa tale da consentire al lavoratore l'esatta individuazione delle giustificazioni poste alla base del provvedimento espulsivo. Lo chiarisce la Corte di Cassazione in sentenza 15977 del 26.6.2017

I fatti in causa

La Corte d'appello accoglieva il gravame proposto da un lavoratore avverso la sentenza di prime cure che aveva respinto la sua domanda diretta ad ottenere la declaratoria di illegittimità, per difetto di motivazione, del licenziamento intimatogli dalla società datrice "causa la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale". La Corte di merito rilevava che l'azienda nulla rispose alla esplicita richiesta, da parte del lavoratore, dei motivi del licenziamento, ex art. 2 L. n. 604/1966, sostenendo che la lettera di licenziamento già conteneva i motivi del recesso, ritenuti invece assolutamente generici.

Per la cassazione di tale sentenza propone ricorso la società, sostenendo ulteriormente che la lettera di licenziamento già conteneva, in modo specifico ed adeguato, le ragioni del recesso, ponendo il lavoratore in condizioni di impugnarlo, e la società di meglio eventualmente specificare tali ragioni nel corso del giudizio.

Le motivazioni della suprema Corte

Ad avviso del Collegio, la sentenza impugnata ha applicato nella specie il corretto principio secondo cui la motivazione del licenziamento - nel caso in cui il lavoratore licenziato chieda al datore di lavoro la comunicazione dei motivi del recesso - deve essere sufficientemente specifica e completa, ossia tale da consentire al lavoratore di individuare con chiarezza e precisione la causa del suo licenziamento sì da poter esercitare un'adeguata difesa svolgendo ed offrendo idonee osservazioni o giustificazioni, dovendosi ritenere equivalente alla materiale omissione della comunicazione dei motivi la comunicazione che, per la sua assoluta genericità, sia totalmente inidonea ad assolvere il fine cui la norma tende, senza nulla aggiungere circa la ragione della scelta di sopprimere specificamente il posto di lavoro cui era addetto il ricorrente. Del resto la stessa ricorrente deduce che la motivazione del recesso deve essere sufficientemente specifica e completa, ossia tale da consentire al lavoratore di individuare con chiarezza e precisione la causa del suo licenziamento, e cioè delle specifiche ragioni organizzative e produttive che hanno comportato la soppressione del suo personale posto di lavoro e non di altri lavoratori. Tale principio è stato più volte affermato dalla stessa Corte:

"In caso di licenziamento individuale giustificato dalla necessità di operare una riduzione del personale, ai fini di poter ritenere legittimo il licenziamento occorre che il datore di lavoro dimostri i motivi che lo hanno indotto al licenziamento e a far ricadere la scelta sull'unica unità produttiva licenziata"* facendo leva anche sui canoni di correttezza e buona fede cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 cod. civ., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso di una di esse. Nella specie è evidente che "la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale", non assolve minimamente all'obbligo di cui sopra, come correttamente ritenuto dal giudice d'appello, mentre la società ricorrente si limita a ribadire che la generica dizione "causa la perdurante carenza di lavoro che ci costringe a ridurre il personale", pur a fronte della richiesta dei motivi di licenziamento



pacificamente formulata dal lavoratore, era sufficiente allo scopo, rendendo irrilevante la richiesta dei motivi ex art. 2, comma 2, L. n. 604/66.
Il ricorso è stato pertanto rigettato.



Editore:

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro
Sindacato Unitario
Via Cristoforo Colombo, 456 - 00145 Roma
Tel. 06/5415742 - Fax 06/5415565
E-mail: segreteria@anclsu.com

Direttore Responsabile:

Francesco Longobardi



tutti i diritti riservati – riproduzione riservata

In caso di estrazione del materiale contenuto nella presente pubblicazione, citare la fonte

Registrato presso il Tribunale di Roma al n. 442/2009 in data 18/12/2009



Le informazioni riportate nel presente documento sono state redatte in collaborazione con il
Centro Studi Nazionale ANCL Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro