



LEGGE DI STABILITA'

(L. 208 del 28.12.2015 – G.U. 302 del 30.12.2015 – D.L. 210 del 30.12.2015 - Ministero del Lavoro, Comunicato Stampa del 05.01.2016)

A seguito della definitiva approvazione della **Legge di stabilità 2016** con la presente si ritiene opportuno elencare le principali novità introdotte in tema di rapporto di lavoro:

➤ AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

- l'agevolazione, non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, sarà **pari al 40%** della contribuzione INPS con un **massimo di €. 3.250 annui**, non riguarderà i premi INAIL ed avrà la durata massima di **24 mesi**;
- le assunzioni a tempo indeterminato devono essere effettuate da datori di lavoro privati a decorrere dall'01.01.2016;
- sono escluse dall'agevolazione le assunzioni di apprendisti e di lavoratori domestici;
- restano escluse dall'esonero contributivo le assunzioni di lavoratori a) che nei sei mesi precedenti siano risultati occupati a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro b) che hanno avuto un contratto a tempo indeterminato nei mesi da ottobre a dicembre 2015 con il medesimo datore, ivi comprese (e pertanto anch'esse escluse) anche società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto c) nei confronti dei quali sia già stata usufruita l'agevolazione in esame oppure quella prevista dalla Legge di Stabilità 2015 (sgravio triennale nei limiti di €. 8.060 annui).

Entro il 31 marzo 2016 dovrà essere emanato apposito DPCM diretto incrementare la suddetta decontribuzione relativamente alle assunzioni effettuate nel Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

➤ WELFARE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA: salva espressa rinuncia scritta del lavoratore, sono soggetti ad **imposta sostitutiva del 10%** i premi di risultato la cui corresponsione sia erogata in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali e sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, nonché le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa.

Quanto sopra, previa emanazione di apposito Decreto Interministeriale e comunque entro il limite d'importo complessivo annuo di **€. 2.000,00 lordi** e nei confronti dei titolari di reddito di lavoro dipendente di importo non superiore, nell'anno precedente, ad **€. 50.000,00**.

Inoltre, viene ampliata l'esenzione contributiva prevista dall'art. 51 del TU delle imposte sui redditi, c. 2 lett.

f) f-bis) ed f-ter) .

In particolare, trattasi di opere e dei servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o in conformità a disposizioni di contratto, di accordo o di regolamento aziendale, offerti alla generalità dei dipendenti o a categorie omogenee degli stessi di dipendenti per la fruizione di servizi di assistenza ai familiari anziani oppure non autosufficienti, oneri di utilità sociale, servizi di educazione e istruzione, frequenza di ludoteche, di centri estivi e invernali, borse di studio, ecc..

- CONGEDO DI PATERNITA': sono prorogati a tutto il 2016 sia il congedo facoltativo, alternativo al congedo di maternità della madre, della durata massima di due giorni che il congedo obbligatorio riconosciuto ai padri lavoratori subordinati nei confronti di parti, adozioni ed affidamenti.

Il secondo congedo viene altresì elevato da 1 a 2 giorni complessivi (usufruibili anche in via non continuativa e retribuiti, a carico INPS, al 100% della retribuzione).

- VOUCHER PER SERVIZI DI BABY-SITTING: è, altresì, prorogata a tutto il 2016 la possibilità delle madri (lavoratrici subordinate oppure iscritte alla gestione separata ad esclusione delle lavoratrici autonome iscritte ad altre gestioni) di richiedere, al termine del congedo di maternità ed in alternativa al congedo parentale, dei voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting oppure un contributo per far fronte agli oneri della rete pubblica dei servizi per l'infanzia o dei servizi privati accreditati.

Il contributo, di importo pari a massimo €. 600 mensili, viene riconosciuto previa domanda telematica all'INPS il quale, nei limiti della copertura finanziaria prevista (20 milioni di euro per il 2016), provvederà a redigere una graduatoria delle lavoratrici ammesse al beneficio.

- è prevista, a determinate e ben specifiche condizioni (impiego per almeno 120 gg. per due periodi d'imposta a decorrere dal secondo contratto stipulato con lo stesso datore di lavoro nell'arco temporale di due anni a partire dalla data di cessazione del precedente contratto), la deducibilità ai fini IRAP del 70% del costo dei dipendenti stagionali;
- vengono rifinanziati per il 2016 l'indennità di disoccupazione per i Collaboratori (DIS-COLL), gli ammortizzatori in deroga ed, entro determinati limiti, i contratti di solidarietà difensivi di tipo b (aziende non soggette alla CIGS).

In particolare, il trattamento di integrazione salariale in deroga alla normativa vigente può essere concesso o prorogato, a decorrere dal 1° gennaio 2016 e fino al 31 dicembre 2016, per un periodo non superiore a tre mesi nell'arco di un anno;

- nei confronti dei conducenti che esercitano la propria attività con veicoli a cui si applica il regolamento (CE) n. 561/2006 in servizi di trasporto internazionale per almeno 100 giorni annui, viene introdotto, a titolo sperimentale per un periodo di tre anni, un esonero nella misura dell'80% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
- vengono modificate le normative relative al regime semplificato dei lavoratori autonomi c.d. "forfettizzati" e viene confermata al 27% l'aliquota dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione Separata relativa.

Per le altre categorie di collaboratori l' aliquota viene fissata al 31,72% con la riduzione al 24,72% per i lavoratori pensionati oppure iscritti ad altra forma pensionistica;

- entro il 01.03.2016 il Ministero del Lavoro è chiamato emanare apposito Decreto per agevolare il ricorso al part-time nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo pieno ed indeterminato che maturano entro il 31.12.2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia;
- dall' 01.01.2016 viene innalzato il limite di utilizzo del denaro contante da €. 999,99 ad €. 2.999,99.

Si ritiene altresì doveroso evidenziare che il 30 dicembre è stato approvato il c.d. **“Decreto Milleproroghe”**.

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALE (INPS, Circolari nn. 201 del 16.12.2015 e 203 del 18.12.2015)

Il D.Lgs. 148/2015 ha riordinato la materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro ed ha istituito i Fondi di Solidarietà Bilaterali aventi il compito:

- di garantire una tutela a sostegno del reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a favore dei lavoratori occupati in settori che non rientrano nell'ambito di applicazione della normativa in materia di Cassa Integrazioni Guadagni;
- di assicurare, in relazione alle causali previste dalla normativa in materia di integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, la prestazione di un assegno ordinario di importo almeno pari all'integrazione salariale.

Campo di applicazione oggettivo e soggettivo: saranno le parti sociali, nei decreti istitutivi degli stessi Fondi, a stabilire la natura giuridica e la classe di ampiezza dei datori di lavoro obbligati alla contribuzione al Fondo.

Entrata in vigore: le nuove disposizioni trovano applicazione per tutti i trattamenti di integrazione salariale richiesti a decorrere dal 24 settembre 2015.

Causali assegno ordinario: situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, situazioni temporanee di mercato, riorganizzazione aziendale, crisi aziendale, contratto di solidarietà, ecc.

L'intervento, dunque, è finalizzato a supportare sia ipotesi di crisi aziendali contingenti e di breve durata, sia ipotesi di crisi aziendali prolungate nel tempo.

Misura della prestazione: la misura della prestazione sarà determinata dalle parti sociali in misura non inferiore all'integrazione salariale.

Durata massima della prestazione: i Fondi stabiliscono la durata massima della prestazione che non potrà essere inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore, a seconda della causale invocata, alle durate massime previste per le causali di CIGO e CIGS.

Contributo addizionale: salvo diversa disposizione da parte del Fondo, il datore di lavoro che ricorra alla sospensione o riduzione dell'attività lavorativa è obbligato al versamento di un contributo addizionale, calcolato in rapporto alle retribuzioni perse, in misura non inferiore all' 1,5%.

Presentazione della domanda: la domanda di assegno ordinario deve essere presentata non prima di 30 giorni

dall'inizio della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e non oltre il termine di 15 giorni dall'inizio della stessa.

Assegno ordinario e attività di lavoro: analogamente a quanto previsto in tema di Cassa Integrazione Guadagni, il lavoratore che svolge attività di lavoro autonomo o subordinato durante il periodo di integrazione salariale non ha diritto al trattamento per le giornate di lavoro effettuate.

Pagamento delle prestazioni: il pagamento dell'assegno ordinario è effettuato di norma direttamente dall'impresa alla fine di ogni periodo di paga e dalla stessa posto a conguaglio sul modello Uniemens una volta che il Comitato amministratore del Fondo ne ha deliberata la concessione.

Infine, stante l'identità di *ratio*, il legislatore viene stabilita l'applicabilità all'assegno ordinario, nei limiti della compatibilità, della normativa in materia di cassa integrazione guadagni ordinaria.

L' INPS ha altresì dettato disposizioni relativamente alla presentazione della domanda di assegno emergenziale erogato dal fondo di solidarietà del credito ordinario e dal fondo di solidarietà del credito cooperativo.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO (Ministero del Lavoro, interPELLI nn. 27, 28, 30, 31 e 32)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta ad interPELLI:

- Collaborazioni coordinate e continuative: solamente i contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali in possesso del maggior grado di rappresentatività possono derogare la normativa generale prevista dal D. L.vo 81/2015 secondo la quale *“dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.*
La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento: a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore”.
- Licenziamento collettivo: in presenza di un intervento di CIGS nell' ambito di procedure concorsuali (fattispecie di ricorso alla CIGS non più ammissibile dall' 01.01.2016) con decorrenza nell'anno 2015 ed eventuale estensione al 2016, gli organi delle procedure concorsuali potevano attivare nel corso del 2015 una procedura di licenziamento collettivo per tutta la durata della CIGS (quindi anche nel 2016) ma non possono attivare nel corso del 2016 una procedura di licenziamento collettivo per la residua durata della CIGS.
- Gruppi parlamentari ed esonero contributivo triennale ex art. 1, c. 118, L. 190/2014: nel caso in cui l'assunzione del lavoratore a tempo indeterminato sia effettuata nel corso dell' anno 2015, l' esonero contributivo può certamente essere riconosciuto in favore dei gruppi parlamentari costituiti presso la Camera

dei deputati ed il Senato della Repubblica.

- DIS-COLL: agli assegnisti di ricerca, ai dottorandi nonché ai titolari di borse di studio non trova applicazione l'indennità di disoccupazione prevista in via sperimentale per l'anno 2015 per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL) di cui all'art. 15 del D. Lgs. n. 22/2015.
- LAVORO ACCESSORIO: è ammesso il ricorso al lavoro accessorio con riferimento al noleggio delle imbarcazioni o navi da diporto sia a scopi commerciali che a scopi non commerciali (fermi restando gli altri requisiti richiesti in capo all'effettivo conduttore del mezzo).

Parimenti, è permesso l'utilizzo del voucher in relazione all'attività di maestro di sci (fermo restando, anche in tal caso, il possesso dei titoli abilitanti ed il rispetto dei limiti quantitativi previsti dalla normativa vigente) a condizione che l'esecuzione di tale attività non avvenga in regime di appalto.

REGISTRO INFORTUNI

(D.Lgs. 151/2015 - INAIL, Circolare n. 92 del 23.12.2015)

A seguito dell' abolizione dell'obbligo della tenuta del registro infortuni (e dell'applicazione delle relative disposizioni sanzionatorie) introdotta dall' articolo 21, c. 4 del D. Lgs. 151/2015 **a decorrere 23 dicembre 2015**, l' INAIL è intervenuta fornendo le prime istruzioni operative.

Infatti, l' INAIL, al fine di offrire agli organi preposti all'attività di vigilanza uno strumento alternativo in grado di fornire dati ed informazioni utili ad orientare l'azione ispettiva, ha realizzato il "cruscotto infortuni" nel quale sarà possibile consultare gli infortuni occorsi a partire dal 23 dicembre 2015.

Resta inteso che gli infortuni avvenuti in data precedente dovranno essere registrati nel registro infortuni abolito dalla norma in esame.

Riservandoci di fornire ulteriori chiarimenti in merito al funzionamento dello stesso, si ritiene opportuno ricordare che nulla è mutato rispetto all'obbligo del datore di lavoro di denunciare all' INAIL gli infortuni occorsi ai dipendenti prestatori d'opera e che i datori di lavoro dovranno conservare i registri infortuni in loro possesso nei quattro anni successivi l' ultima registrazione ovvero, in assenza di infortuni, la data di vidimazione.

AGEVOLAZIONE INAIL – MODELLO OT24

(DM 03.03.2015 – INAIL, Sito Internet)

Analogamente al passato l' INAIL continua a premiare i datori di lavoro che eseguono interventi per il miglioramento delle condizioni di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro, in aggiunta a quelli minimi previsti dalla normativa in materia.

1. Entità: riduzione del tasso di premio nelle seguenti misure:

Lavoratori anno	Riduzione
Fino a 10	28%
Da 11 a 50	18%
Da 51 a 200	10%
Oltre 200	5%

2. Condizioni:

- a) devono essere trascorsi due anni dall' inizio dell' assicurazione INAIL
- b) essere in regola (c.d. pre-requisiti) con gli adempimenti contributivi e assicurativi, così come previsto dalla Circolare INAIL n. 61 del 26.06.2015, e con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni, sicurezza ed igiene del lavoro.

In particolare, è richiesta 1) l' applicazione integrale della parte economica e normativa degli accordi e dei contratti collettivi nazionali e regionali, territoriali ed eventualmente aziendali, nonché degli altri obblighi di legge; 2) l' inesistenza, a carico del datore di lavoro o del dirigente responsabile, di provvedimenti (amministrativi o giurisdizionali) definitivi in ordine alla commissione delle violazioni, in materia di tutela delle condizioni di lavoro e 3) il possesso della regolarità contributiva nei confronti di INAIL e INPS e, per il settore edile, anche delle Casse Edili.

- c) devono essere effettuati ulteriori interventi per migliorare le predette condizioni di sicurezza.

Detti interventi, devono essere migliorativi rispetto alle condizioni minime già previste dalla normativa in materia di sicurezza (infatti, l'essere in regola con le disposizioni obbligatorie in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro è una delle condizioni preliminari essenziali per la richiesta di riduzione).

3. Domanda: deve essere presentata apposita istanza alla competente sede territoriale dell'INAIL **entro il 29 febbraio 2016.**

All' istanza, pena inammissibilità della domanda, dovrà essere allegata la documentazione individuata dall' INAIL come probante l' attuazione dell' intervento dichiarato.

La domanda deve essere ripetuta ogni anno in relazione agli interventi migliorativi effettuati nell'anno solare precedente.

Relativamente agli interventi migliorativi, il requisito si intende rispettato se nell'anno solare precedente alla presentazione della domanda (1° gennaio – 31 dicembre 2015) siano stati effettuati interventi tali che la somma dei loro punteggi, così come indicati nel MODULO DI DOMANDA, sia pari almeno a 100.

4. Perdita della riduzione: Se a seguito della concessione della riduzione, gli organi di vigilanza (che potranno verificare la veridicità di quanto dichiarato nella richiesta del contributo) attestano la mancanza dei requisiti e delle condizioni previste per il riconoscimento della riduzione, la sede INAIL competente procede all'annullamento della riduzione, oltre alla richiesta delle integrazioni dei premi dovuti e all'applicazione delle vigenti sanzioni.

VARIAZIONE DEL TASSO DI INTERESSE LEGALE

(Ministero dell' Economia e delle Finanze, Decreto 11.12.2015 - INPS, Circolare n. 205 del 22.12.2015 - INAIL, Circolare n. 90 del 23.12.2015)

A decorrere dal 1° gennaio 2016 la misura del saggio degli interessi legali e' fissato al 0,2% in ragione d'anno in diminuzione rispetto allo 0,5% in vigore fino al 31.12.2015.

Detto tasso costituirà anche la misura massima di riduzione delle sanzioni civili per omesso o ritardato pagamento dei premi INAIL e dei contributi INPS.

VARIAZIONE DELLA MISURA DELGI INTERESSI LEGALI INTERVENUTE NEL TEMPO:

PERIODO DI VALIDITA'	TASSO INTERESSI LEGALI
Fino al 15 dicembre 1990	5%
Dal 16 dicembre 1990	10%
Dal 01 gennaio 1997	5%
Dal 01 gennaio 1999	2,5%
Dal 01 gennaio 2001	3,5%
Dal 01 gennaio 2002	3%
Dal 01 gennaio 2004	2,5%
Dal 01 gennaio 2008	3%
Dal 01 gennaio 2010	1%
Dal 01 gennaio 2011	1,5%
Dal 01 gennaio 2012	2,5%
Dal 01 gennaio 2014	1%
Dal 01 gennaio 2015	0,5%
Dal 01 gennaio 2016	0,2%

DENUNCIA DEI LAVORATORI DISABILI: PROROGA DEI TERMINI

(D. Lgs. 80/2015, 81/2015 e 151/2015 - Ministro del Lavoro, Nota n. 6725 del 30.12.2015)

Il Ministero del Lavoro, in considerazione delle significative novità introdotte dal Jobs Act, **ha prorogato al 29 febbraio 2016 i termini di presentazione del Prospetto Informativo disabili** da parte dei datori di lavoro pubblici e privati soggetti alla normativa in esame.

L' invio continuerà a dover essere effettuato esclusivamente in via telematica attraverso il Prospetto Informativo, unico per tutto il territorio nazionale e sostitutivo di ogni altro precedente modello, che il Ministero del Lavoro sta predisponendo.

COMUNICAZIONE PERIODICA LAVORATORI SOMMINISTRATI (D.Lgs 24/2012)

Salvo diversa previsione del CCNL applicato in azienda (e salvo proroga), il prossimo 31 gennaio scade il termine per l'effettuazione della comunicazione periodica dei lavoratori somministrati (ex interinali) introdotta dal D.Lgs. 24/2012 per i contratti di somministrazione stipulati successivamente al 6 aprile 2012 (data di entrata in vigore del decreto).

Pertanto, l'utilizzatore è tenuto a comunicare annualmente alle RSU/RSA ovvero, in loro assenza, alle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione stipulati nel 2015, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Il mancato adempimento del suddetto obbligo è sanzionato con una sanzione amministrativa pecuniaria di importo variabile da €. 250,00 ad €. 1.250,00.

Si coglie l'occasione per ricordare che, sempre per i contratti di somministrazione stipulati successivamente al 6 aprile 2012, permane l'obbligo di analogo comunicazione preventiva alla stipula del contratto di somministrazione oppure entro cinque giorni in caso di motivate ragioni d'urgenza il numero dei lavoratori interinali utilizzati ed i motivi del ricorso alla somministrazione.

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 9643 del 12.05.2015, 9906 del 14.05.2015, 10028 del 15.05.2015, 11314 del 01.06.2015 e 11547 del 04.06.2015)



Come consuetudine, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- in caso di intervento straordinario di integrazione salariale per l'attuazione di un programma di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale implicante una temporanea eccedenza di personale, il provvedimento di sospensione dall'attività lavorativa è illegittimo qualora il datore di lavoro, sia che intenda adottare il meccanismo della rotazione sia nel caso contrario, ometta di comunicare alle organizzazioni sindacali, ai fini dell'esame congiunto, gli specifici criteri, eventualmente diversi dalla rotazione, di individuazione dei lavoratori che devono essere sospesi;
- è onere del lavoratore, che pretenda un compenso per lavoro ulteriore rispetto a quello ordinario, provare rigorosamente la relativa prestazione e, almeno in termini sufficientemente concreti e realistici, i suoi termini quantitativi.

Infatti, il lavoratore che chieda in via giudiziale il compenso per il lavoro straordinario ha l'onere di dimostrare di aver lavorato oltre l'orario normale di lavoro, senza che l'assenza di tale prova possa esser supplita dalla valutazione equitativa del giudice;

- i periodi di astensione per maternità sono sottratti dal periodo coperto dall'indennità di mobilità, che prosegue al cessare dello stato di astensione per il residuo periodo sino al raggiungimento dei limiti previsti dalla normativa vigente;
- la tempestività del recesso conseguente al superamento del periodo di comporto (in assenza della quale il licenziamento è da considerarsi illegittimo) deve essere considerata in relazione all'esigenza di un ragionevole "spatium deliberandi" che va riconosciuto al datore di lavoro affinché egli possa convenientemente valutare nel suo complesso la sequenza di episodi morbosi del lavoratore in rapporto agli interessi dell'azienda. Ne consegue che il giudizio sulla tempestività, o meno, del recesso non può conseguire alla rigida e meccanica applicazione di criteri temporali prestabiliti, ma va condizionato, invece, ad una compiuta considerazione di ogni significativa circostanza idonea a incidere sulla valutazione datoriale circa la sostenibilità, o meno, delle assenze del lavoratore in rapporto con le esigenze dell'impresa, in un'ottica delle relazioni aziendali improntata ai canoni della reciproca lealtà e della buona fede, che comprendono, fra l'altro, la possibilità, rimessa alla valutazione dello stesso imprenditore, di conservazione del posto di lavoro anche oltre il periodo di tutela predeterminato dalle parti collettive, compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'impresa;
- Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è dettato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. La sussistenza del "motivo oggettivo" è rimessa alla valutazione del datore di lavoro, senza che il giudice possa sindacare la scelta dei criteri di gestione dell'impresa, atteso che tale scelta è espressione della libertà di iniziativa economica tutelata dall' art. 41 Cost.

Spetta invece al giudice il controllo della reale sussistenza delle esigenze tecnico-economiche dedotte dal datore di lavoro, e cioè della effettività e della non pretestuosità del riassetto organizzativo operato.

L'onere probatorio circa l'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro grava interamente sullo stesso, il quale deve dimostrare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziali, l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte; tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile repace, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti.

NOVITA' LAVORO

(Ministero del Lavoro, Decreti 30.09.2015, Gazzetta Ufficiale del 09.12.2015 e 12.10.2015, Gazzetta Ufficiale del 21.12.2015 – Agenzia delle Entrate, Comunicato, 15.12.2015 - INPS, Circolare n. 210 del 31.12.2015 – INAIL, Circolari nn. 87 e 88 del 17.12.2015)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- il Ministero del Lavoro ha:
 - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto di riduzione dei premi e dei contributi per l'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali ai sensi della L. 147/2013. La riduzione, pari al 15,38% per l'anno 2015, viene portata, per l'anno 2016, al 16,61%;
 - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il Decreto di Definizione degli standard formativi dell'apprendistato e dei criteri generali per la realizzazione dei percorsi di apprendistato;
 - predisposto un nuovo modulo per la dichiarazione della lavoratrice madre e del lavoratore padre relativo alla convalida delle dimissioni;
- L' Agenzia delle Entrate ha pubblicato in G.U. le nuove Tariffe ACI per la determinazione del fringe benefit relativo all' utilizzo delle autovetture da parte di lavoratori subordinati e parasubordinati (amministratori compresi);
- l' INPS è intervenuta rivalutando le pensioni per l' anno 2016;
- l' INAIL ha:
 - provveduto a spedire le basi di calcolo per l' autoliquidazione 2015/2016 precisando che il termine per l' invio è il 29.02.2016 (il termine di pagamento rimane il 16.02.2016).
Si ritiene opportuno ricordare che la violazione dell'obbligo di comunicare all'INAIL l'ammontare delle retribuzioni effettivamente corrisposte nel periodo assicurativo nei termini previsti, è punita con la sanzione amministrativa di €. 770,00 (misura ridotta: €. 250,00 - misura minima: €- 125,00), se la mancata o tardata comunicazione non determina una liquidazione del premio inferiore al dovuto (artt. 28 e 195 del dpr n. 1124/65);
 - comunicato le modalità di fruizione della sopraccitata riduzione dei premi e dei contributi per l' assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali pari, per l' anno 2016, al 16,61%.