

LAVORO

www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com

Premi di risultato. Il decreto di attuazione della legge di Stabilità non fissa criteri specifici per il coinvolgimento dei dipendenti

Premiata la partecipazione in azienda

Possibile adottare diverse soluzioni già diffuse in ambito nazionale e internazionale

Francesco degli Falconi

Tra le varie innovazioni riguardanti i premi di risultato e il welfare aziendale, l'introduzione - a sistema - del regime di tassazione sostitutiva del 10% assume sicuramente notevole rilevanza e in tale ambito merita una considerazione le previsioni volte a incentivare la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa e alla condivisione dei relativi risultati economici.

Due sono infatti le previsioni destinate a incentivare tale coinvolgimento, complessivamente rinvenibili nei **comuni 182 e 189 della legge 208/2015** cui corrispondono le disposizioni contenute negli **articoli 3 e 4 del decreto ministeriale attuativo** (in attesa di pubblicazione sulla «Gazzetta Ufficiale»).

In merito al primo aspetto, la legge di Stabilità estende il re-

gime di detassazione previsto per i premi di risultato anche alle somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili e il decreto di attuazione ne fornisce i criteri di identificazione. Ciò che va innanzitutto rilevato è che la tassazione agevolata non trova applicazione a

LE OPZIONI

Team di autogestione dei turni, banca delle ore estese, gestione dei suggerimenti dei lavoratori, strutture di consultazione e monitoraggio degli obiettivi

qualsiasi distribuzione di utili, potendo infatti operare esclusioni nell'ipotesi in cui l'erogazione avvenga in base agli articoli 2099, comma 3, e 2102 del Codice civile (distribuzione diretta di utili).

Restano pertanto escluse le retribuzioni di cui i lavoratori beneficiano in qualità di azionisti della società - condizione acquisita, ad esempio, a seguito della partecipazione a piani di azionariato diffuso o di piani di stock option - nonché in tutti quei casi in cui il risultato d'esercizio sia utilizzato come mero parametro al quale legare una erogazione monetaria variabile.

La limitazione del regime agevolato alla sola ipotesi di distribuzione di utili in base ai due articoli del Codice civile trova una duplice giustificazione: innanzitutto, gli utili corrisposti agli azionisti rientrano fra i redditi di capitale, soggetti ad altro regime impositivo e sarebbe stato quindi assai complesso anche solo ipotizzare di enucleare la quota percepita dal dipendente-azionista al fine di assoggettarla a un differente trattamento fiscale. In secondo luogo, è soltan-

to per la distribuzione diretta di utili che trova applicazione il criterio di deducibilità dal reddito di impresa sancito dall'articolo 95, comma 6, del Tuir richiamato dal decreto attuativo.

Per quanto attiene, invece, al coinvolgimento paritetico dei lavoratori, il comma 189 della legge di Stabilità prevede l'incremento - da 2 mila a 2.500 euro - dell'ammontare soggetto a imposta sostitutiva, demandando al decreto interministeriale i criteri di definizione delle modalità attuative. Diversamente da quanto ci si poteva attendere, l'articolo 4 del decreto non fissa specifici parametri per l'individuazione della fattispecie, ma si limita a sancire che siano le parti della contrattazione decentrata a delinearne i connotati e che gli stessi vengano successivamente trasferiti nell'accordo aziendale o territoriale istitutivo del premio.



QUOTIDIANO DEL LAVORO
Sicurezza, pubblicati i primi quattro interpellati del 2016

Sul quotidiano digitale di oggi vengono illustrate le prime quattro risposte a interpellato in materia di salute e sicurezza sul lavoro pubblicate dal ministero

www.quotidianolavoro.ilssole24ore.com

A titolo esemplificativo, viene richiamata la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori e che prevedono «strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire» nonché «la predisposizione di rapporti periodici». Nulla esclude, tuttavia, che la partecipazione dei dipendenti all'organizzazione del lavoro avvenga con differenti forme o modalità, già in uso in ambito sia nazionale che internazionale, quali, ad esempio, l'adozione di sistemi di gestione dei suggerimenti dei lavoratori, la strutturazione del lavoro in team con cui vengono assegnati obiettivi specifici e relative deleghe, il ricorso a programmi di gestione della flessibilità spazio-temporale del lavoro (orari a menù, team di autogestione dei turni, banca delle ore estese).

Le iniziative del Sole. Lunedì la settima edizione

Sui primi effetti del Jobs Act la lentezza di «Tuttolavoro»



Conto alla rovescia per il settimo appuntamento con «Tuttolavoro», l'evento che Il Sole 24 Ore dedica periodicamente all'analisi e al dibattito sulle regole del lavoro, profondamente modificate dal varo del Jobs Act e dall'approvazione dei decreti attuativi. La nuova edizione del confronto con esperti, professionisti e autorità si svolgerà a Milano lunedì prossimo, 11 aprile, nella sala Sara Bianchi presso la sede del Sole 24 Ore di via Monte Rosa 91. I lavori prenderanno il via a partire dalle ore 8.30 con l'accoglienza dei partecipanti e proseguiranno fino alle 13.30, alternando testimonianze e due tavole rotonde.

L'evento sarà anzitutto l'occasione per fare il punto sugli effetti della riforma, con gli interventi del presidente della VI commissione Finanze della Camera, Maurizio Bernardo, e del presidente dell'Anpal e consigliere giuridico della Presidenza del Consiglio, Maurizio Del Conte.

Seguirà la tavola rotonda intitolata «Il primo bilancio del Jobs Act: quali agevolazioni per le imprese?»

e vi prenderanno parte Antonio Bonardo, Public Affairs Senior Director Gi Group, Gabriele Fava, Presidente Fava & Associati, Stefania Radocchia, Partner Studio Legale e Tributario EY e il vicepresidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, Vincenzo Silvestri.

Nella seconda tavola rotonda, intitolata «Gli sviluppi normativi per il mercato del lavoro e gli impatti sulle imprese», verranno analizzati gli aspetti più rilevanti di applicazione delle regole del mercato con cui imprese e lavoratori sono chiamati a interfacciarsi.

Più in generale nel corso dell'appuntamento gli esperti del Sole 24 Ore si confronteranno con dirigenti aziendali e professionisti del settore per fare un primo bilancio del Jobs Act, in particolare sulle agevolazioni per le imprese, e approfondire gli sviluppi normativi.

IN «RETE»

Il sito per pre-iscriversi e per consultare il programma della settima edizione
www.eventi.ilssole24ore.com/7-tuttolavoro

Incentivi. Le circolari Inps sulle condizioni

Bonus assunzioni, requisiti in continuità

Antonino Cannito
Giuseppe Maccarone

Il nuovo esonero contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015 in favore delle assunzioni a tempo indeterminato/stabilizzazioni eseguite quest'anno, per quanto meno vantaggioso del precedente incentivo triennale (legge 190/14), è una misura che i datori valutano attentamente per incrementare gli organici.

Particolare attenzione viene rivolta alle condizioni, invero limitate, che la norma prevede per

una regolare fruizione dell'incentivo. Tra queste figura l'impossibilità di applicare lo sgravio quando è esistito un rapporto lavorativo per cui si è già fruito dell'esonero (indifferentemente quello del 2015 o del 2016).

Nell'articolo pubblicato su «Il Sole 24 Ore» di ieri ci si è soffermati sulla difficoltà cui chi assume andrebbe incontro per verificare l'avvenuta fruizione dell'esonero da parte di un precedente datore di lavoro (circostanza che, come anti-

patò, potrebbe portare alla negazione dell'incentivo). Questa conclusione scaturisce dal dettato della legge 208/15: «l'esonero non spetta con riferimento a lavoratori per i quali il beneficio di cui al presente comma ovvero di cui all'articolo 1, comma 18, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato», sia dal passaggio della circolare Inps 57/16 che, sul punto, contiene una affermazione che diver-

ge rispetto a quanto l'Istituto ha affermato nelle circolari 17 e 178/15 con cui ha trovato regolamentazione il beneficio di cui alla legge 190/14. Infatti, nella circolare 57 si parla genericamente di datore di lavoro, mentre nella circolare 17 si parla di «stesso datore di lavoro».

Tuttavia, l'Inps, nella seconda parte della circolare 57/16, sostiene: «Avuto riguardo alla finalità antielusiva alla base della predetta condizione di legge, va da sé che lo sgravio è escluso an-

che se sia stato fruito da una società controllata dal datore di lavoro o ad esso collegata ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facente capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, al momento della nuova assunzione».

Si può configurare una seconda e più estensiva interpretazione che si colloca nel solco già tracciato con l'esonero triennale. Sulla base di tale lettura si giunge a negare, quindi, il beneficio biennale solo nel caso di assunzione di lavoratore per cui a beneficiare di uno dei due incentivi (leggi 190/14 e/o 208/15) sia stato il medesimo datore di lavoro che instaura il rapporto, ovvero una società da questi controllata/collegata. Questa soluzione, oltre a porsi in continuità

con il passato, rende - peraltro - meno gravosa la verifica dei requisiti di accesso e consente un più agevole accesso al beneficio. Ovviamente, vanno rispettate gli altri due paletti fissati dalla norma e cioè:

■ l'assenza di un rapporto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione, intrattenuto con qualsiasi datore di lavoro;

■ l'inesistenza di un'assunzione presso lo stesso datore di lavoro (in procinto di assumere) comprese le società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, nell'ultimo trimestre del 2014 (bonus 2015) o del 2015 (bonus 2016).

Assistenza. L'indagine conoscitiva Patronati, oltreconfine troppe irregolarità

Matteo Prioschi

Ricorrenti irregolarità nella rendicontazione delle attività svolte; difficoltà nell'individuare le responsabilità ai vari livelli tra enti promotori, istituti di patronato e associazioni; inadeguata attività di vigilanza svolta dal ministero del Lavoro. Non è un quadro positivo quello delineato nelle conclusioni dell'indagine conoscitiva sull'attività svolta dai patronati fuori dai confini nazionali, condotta dal Comitato parlamentare per le questioni degli italiani all'estero e conclusa il 23 marzo.

I patronati, che assistono i cittadini prevalentemente in ambito previdenziale, ricevono un fi-

questo riguardo, il ministero del Lavoro ha comunicato al Comitato che è in arrivo una circolare per garantire maggiore trasparenza. Altri comportamenti critici sono l'intervento per trattamenti pensionistici a carico degli enti previdenziali esteri, pratiche intestate a cittadini non italiani, mandati inesatti o assenti, «rivalorizzazione» l'anno seguente di punteggi in precedenza tolti a seguito di verifiche.

Quanto a quest'ultima, il Comitato scrive che «è prassi che si venga a conoscenza dell'ispezione in largo anticipo». E sullo scarso numero delle stesse, il ministero fa sapere che «la parte più consistente delle risorse finanziarie necessarie per le missioni all'estero è messa nella disponibilità dell'amministrazione solo a seguito di approvazione della legge di assetto di bilancio (quindi fine ottobre) pregiudicando...l'effettiva realizzazione delle missioni».

Nonostante queste criticità, il Comitato ritiene che i patronati svolgano un'importante azione a favore degli italiani residenti all'estero e che «sarebbe molto dannoso alimentare voci di una loro chiusura». E seppur sia utile prevedere una revisione delle attività svolte da questi enti anche in sostituzione di quanto non più svolto dalla rete consolare, il Comitato indica l'urgenza di una riforma che determini una migliore certificazione dell'attività svolta e controlli più efficaci.

Infine, nel documento conclusivo c'è un'indicazione importante anche per quanto riguarda l'attività svolta in Italia. Il Tar Lazio ha stabilito che le password per l'accesso alle banche dati di Inail, Inps e ministero del Lavoro possono essere utilizzate non solo dagli operatori dei patronati ma anche ai collaboratori volontari. Il ministero ha intenzione di ricorrere al Consiglio di Stato chiedendo contemporaneamente la sospensione dell'esecutività della sentenza del Tar.

IN EDICOLA

CODICE delle PENSIONI

Normativa, prassi e giurisprudenza
a cura di Pietro Gremigni

Il Sole 24 ORE

Offerta valida in Italia dal 24/3/2016 al 8/5/2016

Marzo 2016

La Guida operativa è la raccolta di tutte le regole normative, di prassi amministrativa e di giurisprudenza che disciplinano l'accesso a tutte le tipologie di pensione per tutte le categorie di lavoratori del settore privato e del pubblico impiego, dei lavoratori autonomi iscritti alle gestioni separate dell'Inps e di quelli iscritti alle apposite Casse professionali.

IN EDICOLA CON IL SOLE 24 ORE A € 9,90 IN PIÙ*

OPPURE DISPONIBILE IN FORMATO PDF SU WWW.SHOPPING24.IT

Il Sole 24 ORE
Il primo quotidiano digitale

SHIPPING 24!

Licenziamenti. Dipendente reintegrata Fecondazione in vitro recesso discriminatorio

Giampiero Falasca

Il licenziamento della lavoratrice che manifesta al datore di lavoro l'intenzione di assentarsi per un periodo di tempo futuro allo scopo di sottoporsi a pratiche di inseminazione artificiale si considera nullo in quanto discriminatorio; pertanto, la dipendente licenziata per tale ragione ha diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro, oltre al risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni che avrebbe conseguito nel periodo compreso tra il recesso illegittimo e l'effettiva ripresa del servizio.

La Cassazione (sentenza 6575/16, depositata ieri) conclude con questa interpretazione la controversia promossa da una lavoratrice licenziata dopo che aveva annunciato l'intenzione di recarsi all'estero per sottoporsi a un programma di inseminazione artificiale.

Prima della sentenza di legittimità il licenziamento era stato dichiarato nullo e discriminatorio anche in sede d'appello, dove la corte aveva rilevato che l'unica ragione del provvedimento di recesso doveva ricercarsi nella reazione alla decisione della dipendente di assentarsi per sottoporsi a inseminazione artificiale. Mediante il licenziamento, secondo i giudici di secondo grado, era stata sanzionata una condotta legittima che ha carattere esclusivamente femminile, violando i principi codificati in materia anche dalla giurisprudenza comunitaria.

Asostegno di questa lettura, la Corte d'appello richiamava la sentenza della Corte di giustizia europea del 28 febbraio 2008, causa C 506/06, che ha considerato discriminatorio il licenziamento infittito alla lavoratrice prima dell'impianto nell'utero degli ovuli fecondati in vitro, qualora sia dimostrato che il recesso costituisce una specifica reazione alla futura maternità della dipendente. Applicando il principio al caso affrontato dalla sentenza, la Cassazione evidenzia che l'annullamento del licen-

ziamento della dipendente che intende sottoporsi ad inseminazione artificiale non costituisce una forma anticipata di tutela per la malattia della lavoratrice, non ancora verificata, ma - piuttosto - si configura come la sanzione più appropriata da comminare nei confronti di un atto di natura discriminatoria.

Per identificare la natura discriminatoria del licenziamento intimato, prosegue la sentenza, rileva unicamente il rapporto di causalità tra il trattamento di fecondazione e l'atto di recesso, mentre risulta irrilevante la circostanza che l'intervento sia stato già effettuato, sia in corso oppure, come nel caso affrontato

LA QUESTIONE

Diritto alla reintegrazione per la donna che aveva annunciato al datore di lavoro l'intenzione di procedere all'inseminazione

dei giudici di legittimità, sia stato solo programmato e annunciato. La Corte esclude inoltre che il licenziamento possa considerarsi valido in quanto sorretto anche da un giustificato motivo oggettivo, consistente nell'esigenza di non compromettere l'organizzazione lavorativa a causa delle future assenze della lavoratrice.

Secondo il datore di lavoro, la presenza di tale motivo esclude la sussistenza del motivo illecito determinante, che per costante giurisprudenza può invalidare il recesso solo quando sia stato l'unico ed esclusivo motivo di recesso. La Corte rifiuta questo ragionamento, mettendo in luce la natura discriminatoria del recesso; il rinvio a tale fattispecie consente di annullare il licenziamento in presenza di situazioni oggettive, a prescindere dalla volontà ritorsiva del datore di lavoro (rilevante invece nel caso del motivo illecito determinante).

© RIPRODUZIONE RISERVATA