

VIDEONEWS LAVORO DEL 9 OTTOBRE 2015

Lavoro nero e maxisanzioni: circolare del Ministero

Nella lettera circolare n. 16494 di ieri 7 ottobre 2015, il Ministero del lavoro ha fornito informazioni sulle novità introdotte dal decreto legislativo 151/2015 in materia di sanzioni per il lavoro nero. Si specifica che l'inasprimento delle sanzioni e la nuova procedura di "diffida" si applica sia sugli illeciti compiuti dal giorno di entrata in vigore del decreto, ossia il 24 settembre 2015 che sulle condotte illecite iniziate prima ma proseguite dopo la data del 24 settembre. In questo ultimo caso non si applicano le sanzioni di cui all'art.19, co.2 e 3, D.Lgs. n.276/03, relative alla mancata comunicazione obbligatoria e alla mancata consegna della lettera di assunzione.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Cessione quinto pensione: nuovi tassi

L'INPS ha comunicato nel messaggio n. 6083 del 2 ottobre 2015, che i tassi per i prestiti contro cessione del quinto dello stipendio / pensione (TEGM tassi effettivi globali medi), applicati dagli istituti finanziari e determinati dal decreto del 24 settembre 2015 del Ministero dell'Economia, sono i seguenti:

- fino a € 5.000,00 tasso medio 11,96 (Soglia usura 18,9500)
- oltre € 5.000,00 tasso medio : 11,06 (Soglia usura 17,8250)

Di conseguenza, i tassi soglia TAEG applicati dall'INPS per i prestiti con cessione del quinto della pensione, di cui all'art.10 convenzione INPS, n. 76 del 5 aprile 2013, a partire dal 1 ottobre 2015 sono i seguenti:

- pensionati fino a 59 anni: fino a 5mila euro 8,93 - oltre 5mila euro 8,75
- pensionati tra 60-69 anni: fino a 5mila euro 10,53 - oltre 5mila euro 10,35
- pensionati tra 70-79 anni: fino a 5mila euro 13,13 - oltre 5 mila euro 12,95

Fonte: Inps

Per la CIGS anche il lavoratore a termine vale UNO

Con la **circolare n. 24 del 5 ottobre 2015**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito le prime indicazioni e chiarimenti in merito alle nuove disposizioni recate dal provvedimento normativo di riordino della materia degli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, ossia il d.lgs. 148/2015, con particolare riferimento al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria. Una delle principali precisazioni riguarda il conteggio dei dipendenti ai fini dell'applicazione della cassa integrazione straordinaria per cui **non verrà utilizzato per i lavoratori a tempo determinato il criterio introdotto dall'articolo 27, del Dlgs 81/2015** ma saranno conteggiati come "teste", indipendentemente dalla durata dei loro contratti.

Fonte Il Sole 24 ore

CGCE sul principio di discriminazione legato all'età e TFR

La Corte di Giustizia Europea (CGCE) con sentenza del 01 ottobre 2015, n. C-432/14 stabilisce che il **principio di non discriminazione in ragione dell'età, sancito dall'articolo 21 della Carta dei diritti** fondamentali dell'Unione europea, al quale ha dato espressione concreta la direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, e che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che esso **non osta ad una normativa nazionale**, come quella di cui trattasi nel procedimento principale, in virtù della quale **un'indennità di fine rapporto**, corrisposta a titolo di supplemento dello stipendio al termine di un contratto di lavoro a tempo determinato quando il rapporto di lavoro non prosegue sulla base di un contratto a tempo indeterminato, **non è dovuta nel caso in cui il contratto sia stipulato con un giovane per un periodo compreso nelle sue vacanze scolastiche** o universitarie.

Fonte Fiscoetasse.com

OK all' investigatore privato per controllare il lavoratore

I giudici del Tribunale di Milano legittimano l'utilizzo di una agenzia investigativa per controllare il lavoratore. La **Corte di Appello di Milano, con sentenza del 4 agosto 2015, n. 755**, ha infatti stabilito che è legittimo da parte del datore di lavoro utilizzare i servizi di una agenzia investigativa per controllare l'attività del lavoratore. Nel caso di specie tale scelta aveva come ratio quella di verificare la correttezza del dipendente nell'esecuzione della prestazione lavorativa, che spesso si svolgeva al di fuori della sede aziendale.

Fonte Fiscoetasse.com

Cassazione: reperibilità del lavoratore da retribuire

La Cassazione civile, sez. lavoro, con sentenza del 22-09-2015, n. 18667 ha stabilito che dall'espletamento da parte del lavoratore del servizio di reperibilità deriva il diritto dello stesso al pagamento del compenso relativo, essendosi precisato che la reperibilità, prevista dalla disciplina collettiva, si configura come una prestazione strumentale ed accessoria qualitativamente diversa dalla prestazione di lavoro, consistendo nell'obbligo del lavoratore di porsi in condizione di essere prontamente rintracciato, fuori del proprio orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione lavorativa; pertanto, il servizio di reperibilità svolto nel giorno destinato al riposo settimanale, limita soltanto, senza escluderlo del tutto, il godimento del riposo stesso e comporta il diritto ad un particolare trattamento economico aggiuntivo stabilito dalla contrattazione collettiva o, in mancanza, determinato dal giudice, nonché - ove previsto dalla contrattazione collettiva - il diritto ad un giorno di riposo compensativo.

Fonte: Corte di Cassazione

Alternanza scuola lavoro: regolamento in preparazione

La **riforma Renzi-Giannini** reso obbligatoria da quest'anno, almeno formalmente durante il periodo degli studi superiori, l'introduzione di periodi di tirocinio in ambiente lavorativo (almeno 400 ore nei tecnici e professionali; almeno 200 ore nei licei, a partire dal triennio) e ora il **ministero dell'Istruzione** ha messo a punto una bozza di regolamento con diritti e obblighi in

capo agli alunni che entrano in azienda. Nella carta si esplicitano quindi, tra i diritti degli studenti/lavoratori:

- la necessità dell'assicurazione Inail, contro infortuni e malattie professionali che comprenderà anche le attività «eventualmente svolte fuori dalla struttura ospitante»,
- i presidi dovranno fornire una dettagliata informazione preventiva a genitori e ragazzi ma anche l'azienda dovrà integrarla con a formazione specifica attinente alla valutazione dei rischi aziendali
- il tutor aziendale dovrà seguire al massimo cinque studenti,
- i ragazzi potranno esprimere alla fine dell'esperienza una valutazione sull'efficacia e coerenza delle attività svolte con il proprio indirizzo di studio.

Riguardo i doveri :

- i ragazzi saranno soggetti alle norme stabilite nei regolamenti di scuola, ma anche
- alle regole funzionali e organizzative dell'impresa ospitante.
- In caso di provvedimenti disciplinari l'eventuale sanzione dovrà essere irrogata dall'istituto scolastico .

Il provvedimento attende ora l'approvazione del ministero del Lavoro e Funzione pubblica.

Fonte: Il Sole 24 Ore