

Informazioni di Lavoro e Previdenza

27 aprile 2015

Datore di lavoro in concreto non assoggettato al fallimento ed intervento del Fondo di Garanzia per il TFR.

Il trasferimento disciplinare non si pone in contrasto con la legge 104/1992 in materia di assistenza alle persone disabili.

Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi a progetto: chiarimenti.

Datore di lavoro in concreto non assoggettato al fallimento ed intervento del Fondo di Garanzia per il TFR.

Tribunale di Santa Maria C.V., sentenza 1258 del 2015.

Una lavoratrice si rivolgeva allo Studio Legale Carozza per recuperare il TFR in relazione al rapporto di lavoro intercorso con una società dal 1995 al 1998.

Con sentenza del 2004 il Tribunale condannava la società a pagare alla lavoratrice il TFR. Si provvedeva, dunque, a promuovere pignoramento contro la società che aveva esito negativo.

La lavoratrice proponeva domanda all'INPS chiedendo la liquidazione del TFR.

La domanda veniva respinta sul presupposto che la società era soggetta a procedura concorsuale.

Lo Studio Legale Carozza proponeva azione giudiziaria contro l'INPS perché la società risultava cancellata dal registro delle imprese da oltre un anno e non poteva essere promosso ricorso di fallimento.

La legge 297/82 ha istituito il Fondo di Garanzia con lo scopo di sostituire il datore di lavoro insolvente nel pagamento del TFR. L'intervento dell'INPS avviene quando l'impresa sia assoggettata a fallimento ovvero quando il datore di lavoro, non soggetto alla Legge Fallimentare, venga sottoposto senza esito ad esecuzione forzata.

Si può accedere al Fondo di Garanzia, quando l'imprenditore non sia in concreto assoggettato al fallimento e l'esecuzione forzata si riveli infruttuosa. Tale ipotesi si considera quando il datore di

lavoro non possa essere dichiarato fallito, vuoi per condizioni soggettive (ad esempio, piccolo imprenditore) vuoi per ragioni oggettive (ad esempio, per cessazione da oltre un anno).

Quando un datore di lavoro è assoggettabile astrattamente a fallimento, ma in concreto non può essere dichiarato fallito per avere cessato l'attività di impresa da oltre un anno, esso va dunque considerato non soggetto a fallimento e il lavoratore può accedere al Fondo di Garanzia.

Il Tribunale ha osservato che, nel caso affrontato, vi era la prova della tentata esecuzione conclusasi con verbale di pignoramento mobiliare negativo e che la società datrice di lavoro, al momento dell'esperita procedura esecutiva, non era assoggettabile a fallimento in quanto cancellata dal registro delle imprese da oltre un anno.

Il Tribunale ha, quindi, condannato l'INPS a pagare alla lavoratrice il TFR.

Il trasferimento disciplinare non si pone in contrasto con la legge 104/1992 in materia di assistenza alle persone disabili.

Corte di Cassazione, sentenza 6917 del 2015.

Un magistrato subiva un provvedimento di trasferimento di sede per motivi disciplinari.

Il medesimo, però, chiedeva di essere destinato ad una sede più vicina per assistere la madre in condizione di invalidità e proponeva ricorso alla Corte di Cassazione.

La legge 104/1992 ha stabilito che il genitore o il familiare, lavoratore pubblico o privato, che assista con continuità un parente o un affine entro il terzo grado handicappato, ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito senza il suo consenso ad altra sede. La norma riconosce al lavoratore che assista un parente invalido la scelta della sede di lavoro all'atto dell'assunzione, od anche nel caso di successivo trasferimento a domanda.

Ciò, però, ove possibile; l'esercizio del diritto non deve comportare una lesione eccessiva delle esigenze organizzative ed economiche del datore di lavoro privato, o determinare un danno per la collettività, compromettendo il buon andamento e l'efficienza della pubblica amministrazione.

La stessa finalità di contemperamento di opposti interessi privati e pubblici, tutti parimenti rapportabili a valori di rango costituzionale, permane pur dopo la novella del 2000 che ha tolto il requisito della convivenza, lasciando, però intatti tutti gli altri: effettiva continuità nell'assistenza, carattere di particolare gravità dell'handicap di cui soffre il congiunto, necessità di prestazioni assistenziali permanenti, incompatibili con sede distante, mancanza di altri supporti parentali.

La legge 104/1992 non sarebbe opponibile al trasferimento cautelare. Tale misura è finalizzata ad evitare che la permanenza nel luogo in cui si sono verificati i fatti oggetto della contestazione in sede disciplinare possa ulteriormente aggravare la posizione dell'interessato e il prestigio dell'istituzione di appartenenza.

La Corte di Cassazione ha, quindi, rigettato il ricorso del magistrato.

Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi a progetto: chiarimenti.

**INPS,
messaggio 2516 del 2015.**

Presso la gestione separata si può verificare l'ipotesi di una copertura contributiva piena per tutto l'anno pur in presenza di periodi di disoccupazione. Il limite di reddito richiesto per l'anno precedente per beneficiare della prestazione di disoccupazione è, infatti, superiore al minimale di reddito per avere la copertura contributiva dell'intero anno.

Si sono verificati casi di collaboratori a progetto che, pur avendo conseguito un reddito utile per beneficiare della indennità, avevano tutti i mesi dell'anno coperti da contribuzione. Tale situazione comporta che, pur in presenza di tutti i requisiti, l'indennità sia pari a zero euro perché le modalità di calcolo prevedono l'erogazione di un'indennità di importo pari al 5% (7% per gli anni 2013-2015) del minimale annuo di reddito moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione.

Il Ministero del lavoro ha chiarito che per i collaboratori a progetto che abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito lordo nei limiti previsti dalla legge, in presenza di tutti gli altri requisiti richiesti dalla legge, debba essere corrisposta l'indennità commisurata agli effettivi mesi di disoccupazione indipendentemente dalla copertura contributiva. Ai fini dell'indennità di disoccupazione è richiesto un periodo di disoccupazione effettivo ininterrotto di almeno 2 mesi ed una prestazione lavorativa che non può quindi essere superiore a 10 mesi.

Per il collaboratore che ha avuto nell'anno precedente a quello di riferimento un reddito negli scaglioni previsti ma con tutti i mesi dell'anno coperti da contribuzione, l'importo della prestazione sarà il 5% (7% per gli anni 2013-2015) del minimale di reddito moltiplicato per il minor numero tra i mesi di occupazione e i mesi di effettiva disoccupazione dell'anno precedente.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che può costituire prova la dichiarazione fornita dall'interessato che attesti lo status di disoccupazione non solo per l'anno in corso ma anche per periodi pregressi ammettendo la validità dell'autocertificazione dello stato di disoccupazione.

STUDIO LEGALE CAROZZA

Napoli, Centro Direzionale ISOLA F10
Caserta, Via Battisti n. 103

www.studiolegalecarozza.it