

Informazioni di Lavoro e Previdenza

11 MAGGIO 2015

Contratti a termine illegittimi nella Pubblica Amministrazione: condannata l'ASL Caserta.

Condizioni per il distacco genuino del lavoratore.

Indennità di disoccupazione per i collaboratori (DIS-COLL).

Contratti a termine illegittimi nella Pubblica amministrazione: condannata ASL Caserta.	Tribunale di Santa Maria C.V., sentenza 2003 del 2015.
--	---

Un medico stipulava con l'ASL di Caserta un contratto a tempo determinato, prorogato diverse volte per oltre tre anni, per essere impiegata prevalentemente presso il servizio S.E.R.T.

Con l'assistenza dell'avvocato Domenico Carozza, la dottoressa adiva il Tribunale di S. Maria C.V. al fine di sentir dichiarare l'illegittimità del termine apposto al contratto e delle relative proroghe con conseguente condanna dell'ASL al pagamento in proprio favore del risarcimento del danno derivante dalla condotta arbitraria.

Il Tribunale ha accolto il ricorso, ha accertato l'abusivo ricorso a contratti a termine ed ha condannato l'ASL al pagamento di circa 20mila euro di risarcimento danni in favore del medico.

Il Giudice del lavoro Adriana Schiavoni, richiamando l'articolo 36 del decreto legislativo 165/2001, il testo unico sul pubblico impiego, e il decreto legislativo 368/2001 sui contratti a termine, nonché le sentenze della Corte di Giustizia europea formatasi sul punto, ha dichiarato illegittimi i contratti a termine per la mancanza di specifica motivazione nonché per il numero eccessivo degli stessi.

Il Giudice, aderendo alle tesi del difensore del medico, ha posto alla base della decisione il disfavore con cui la Corte di Giustizia Europea tratta i contratti a termine ai quali, dicono i Giudici dell'Unione, occorre ricorrere solo in via eccezionale in quanto il contratto tipo è quello a tempo indeterminato, poiché in grado di garantire la stabilità socio economica del dipendente.

Il Giudice, tuttavia, trattandosi di pubblico impiego, non ha potuto dichiarare costituito il rapporto di lavoro a tempo indeterminato procedendo, però, alla condanna dell'ASL al pagamento del risarcimento dei danni. Tale misura è prevista dalla normativa anche per dissuadere i dirigenti della Pubblica Amministrazione dal ricorrere eccessivamente a tale tipologia contrattuale.

Condizioni per il distacco genuino del lavoratore.

**Corte di Cassazione,
sentenza 6944 del 2015.**

Il dirigente di una azienda di trasporti locale veniva distaccato dal datore di lavoro presso la ATI cui la stessa azienda partecipava e che svolgeva attività di gestione dei servizi di trasporto urbano.

La Corte d'Appello di Napoli rigettava la domanda promossa dal lavoratore volta ad ottenere l'accertamento di un rapporto di lavoro subordinato direttamente con la ATI.

La Corte di Cassazione, investita della controversia, ha ritenuto che il rapporto di lavoro intercorreva tra il lavoratore e l'azienda di trasporti e che la prestazione presso la ATI era derivata da provvedimento di distacco e non da autonoma assunzione espletata dall'ATI.

La Corte di Cassazione ha ritenuto sussistere tutti gli elementi del distacco, ed in particolare l'interesse del distaccante e la conservazione del potere direttivo in capo al distaccante.

Con riferimento all'interesse del distaccante, la Corte di Cassazione ha ritenuto che il distaccante che gestisce i trasporti extraurbani aveva interesse alla prestazione del proprio dipendente resa in posizione dirigenziale presso il soggetto che svolgeva attività di gestione dei servizi di trasporto urbano, che naturalmente con i primi dovevano essere coordinati al meglio per la stessa efficacia dei trasporti extraurbani.

La Corte di Cassazione ha ribadito che la dissociazione fra il soggetto che ha proceduto all'assunzione del lavoratore e l'effettivo beneficiario della prestazione è consentita soltanto a condizione che essa realizzi, per tutta la sua durata, uno specifico interesse imprenditoriale tale da consentirne la qualificazione come atto organizzativo dell'impresa che la dispone, così determinando una mera modifica delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e la conseguente temporaneità del distacco, coincidente con la durata dell'interesse del datore di lavoro allo svolgimento della prestazione del proprio dipendente a favore di un terzo.

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso ed ha condannato il lavoratore al pagamento di oltre cinquemila euro di spese legali.

Indennità di disoccupazione per i collaboratori (DIS-COLL).

**INPS,
circolare 83 del 2015.**

Il D.Lgs. 22/2015 introduce, in via sperimentale per il 2015, una indennità di disoccupazione mensile (DIS-COLL) rivolta ai collaboratori coordinati e continuativi.

Sono destinatari della DIS-COLL i collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS, non pensionati e privi di partita IVA, che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.

La DIS-COLL è riconosciuta ai lavoratori che soddisfino i seguenti requisiti: stato di disoccupazione; almeno tre mesi di contribuzione dal 1° gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dal lavoro; almeno un mese di contribuzione oppure un rapporto di collaborazione di almeno un mese e che abbia dato luogo ad un reddito di almeno metà dell'importo che per l'accredito di un mese di contribuzione, nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro.

La DIS-COLL è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali risultante dai versamenti contributivi effettuati nell'anno solare in cui si è verificata la cessazione dal lavoro e all'anno solare precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione, ottenendo così il reddito medio mensile.

L'indennità è pari al 75 per cento del reddito medio mensile nel caso in cui tale reddito sia pari o inferiore, per l'anno 2015, all'importo di 1.195 euro. Nel caso in cui il reddito medio mensile sia superiore, la misura è pari al 75 per cento di 1.195 euro, incrementata del 25 per cento della differenza tra il reddito medio mensile e di 1.195 euro.

La DIS-COLL non può superare l'importo mensile di 1.300 euro per il 2015.

La DIS-COLL si riduce del 3 per cento ogni mese a decorrere dal quarto mese di fruizione.

La prestazione è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo che va dal 1° gennaio dell'anno solare precedente la cessazione dal lavoro.

La durata massima della DIS-COLL non può superare i sei mesi.

La domanda all'INPS deve essere presentata, a pena di decadenza, entro sessantotto giorni dalla data di cessazione del contratto di collaborazione.

STUDIO LEGALE CAROZZA

Napoli, Centro Direzionale ISOLA F10
Caserta, Via Battisti n. 103
www.studiolegalecarozza.it
comunicazioni@studiolegalecarozza.it