

Villorba, 28 maggio 2015

Informacoop N.16/2015

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative



CCNL TRASPORTO MERCI E LOGISTICA

Con l'accordo siglato l'8 maggio 2015 è stato convenuta la piena applicazione del CCNL da parte delle Cooperative di Trasporto, facchinaggio e logistica.

Pagina 1

DECRETO DI RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

È prevista a breve l'emanazione del d.lgs. riportante il testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione della disciplina delle mansioni. Il contenuto delle bozze, potrebbe subire delle variazioni

Pagina 3

ELEZIONI 2015: GESTIONE DEI PERMESSI ELETTORALI

L'INPS, con la circolare 94/2015 fornisce chiarimenti in merito alla nuova Aspi, che sostituisce, per gli eventi verificatisi dal 1° maggio 2015, la precedente

Pagina 10

CCNL TRASPORTO MERCI E LOGISTICA: APPLICAZIONE DA PARTE DELLE COOPERATIVE

Con apposito accordo dell'8 maggio 2015 le Centrali Cooperative e le OO.SS. hanno convenuto la piena applicazione del CCNL Trasporto Merci e Logistica del 1° agosto 2013 da parte del settore delle cooperative di trasporto, in particolare da parte delle cooperative che svolgono attività di **facchinaggio, trasporto, logistica e movimentazione di merci**. Come noto, infatti, Confcooperative, come le altre Centrali Cooperative, non avevano sottoscritto l'ultimo rinnovo contrattuale risalente al 2013.

ASSUNZIONI CONGIUNTE IN AGRICOLTURA

Nella nostra Informacoop n. 5/2014 abbiamo trattato della norma che permette alle imprese agricole (anche in forma cooperativa) di procedere all'assunzione congiunta di lavoratori dipendenti per lo

Riportiamo di seguito le ultime tabelle retributive in vigore dal 1° ottobre 2014

Livello	Dal 01.10.2014	Dal 01.10.2015
Q	2.059,74	2.108,39
1°	1.993,94	1.979,71
2°	1.776,74	1.818,77
3°S	1.604,37	1.642,37
3°SJ	1.567,90	1.639,91
3°J	1.561,93	1.598,78
4°S	1.485,30	1.520,42
4°J	1.446,31	1.480,57
5°	1.416,67	1.450,06
6°S	1.323,17	1.354,55
6°J	1.217,56	1.246,35

UNA TANTUM



Ferma restando l'applicazione del rinnovo del CCNL 1°agosto 2013 e il riconoscimento dei suddetti minimi contrattuali, le parti hanno concordato, a totale copertura del periodo dal 1° gennaio 2013 – 30 aprile 2015, la corresponsione a favore dei lavoratori in servizio alla data del

1°maggio 2015 di una somma una tantum pari ad **Euro 400,00** lordi in due tranche:

- 1) Euro **200,00** con la retribuzione del mese di luglio 2015;
- 2) Euro **200,00** entro il 31 dicembre 2015

Per i lavoratori assunti nel periodo tra il 1° gennaio 2013 e il 30 aprile 2015, l'importo sarà calcolato in 26esimi per ogni mese o frazione di mese superiore a 15 giorni.

Naturalmente l'una tantum dovrà essere corrisposto solamente dalla Cooperative che hanno deciso di non riconoscere gli aumenti retributivi a decorrere da agosto 2013

SISTEMA DI FLESSIBILITÀ

Al fine di contrastare le cooperative di comodo e/o spurie, consentendo loro di utilizzare forme di flessibilità contrattuali, con riferimento unicamente a quelle cooperative in mutualità prevalente da almeno 3 anni, con un patrimonio netto nell'esercizio precedente uguale o superiore al 3% del fatturato e che applicano integralmente il CCNL, sono definite delle particolari forme di flessibilità.

Permessi retribuiti

Le ore di permesso retribuito relative **ROL, ex festività e festività cadenti di sabato/domenica** saranno pagate con diverse modalità che prevedano l'istituzione di un premio di risultato.

Tale premio sarà costituito:

Svolgimento di prestazioni lavorative presso le relative aziende.

Il Ministero del Lavoro con la circ. 7671/2015 fornisce chiarimenti e indicazioni operative per il corretto svolgimento degli adempimenti amministrativi connessi alla gestione di tali rapporti di lavoro.

In particolare il Ministero precisa che:

- Deve trattarsi di imprese appartenenti allo stesso gruppo, riconducibili al medesimo assetto proprietario o riconducibili a soggetti legati tra loro da vincoli di parentela o affinità entro il 3° grado oppure devono avere stipulato un contratto di rete in cui almeno il 50% delle imprese sia no agricole.**
- Nelle ipotesi di coassunzione i datori di lavoro rispondono in solidi per gli obblighi retributivi e contributivi.**
- Valgono le consuete regole in tema di comunicazioni obbligatorie Unilav (UNILAVCong). Le modalità sono indicate nella Nota del Ministero 4/12/2014 prot.33/0001471.**
- Le comunicazioni Unilav, la tenuta del LUL, l'elaborazione delle buste paga e l'invio degli Unilemens.**

- Almeno per il **25%** del montante ore complessivo da una parte fissa e
- Per il **75%** del montante ore complessivo da una parte variabile definita dai seguenti indici:
 - Risultato del conto economico della cooperativa riferito all’attività oggetto di applicazione del CCNL: **70%**;
 - Qualità della prestazione e della produttività: **30%**

Un’ulteriore parte oraria pari a 48 ore potrà essere destinata ad una specifica banca ore. Ogni tre mesi le cooperative retribuiranno la maggiorazione oraria, pari al 10%, sulle ore accantonate e potranno utilizzare le ore accumulate a compensazione delle minori ore prestate nei periodi di calo dei volumi di lavoro.

Alla fine dell’anno la cooperativa retribuirà il 40% delle ore non utilizzate e il restante 60% sarà destinato al premio di risultato come definito più sopra.

Orario multiperiodale

Le imprese cooperative le cui attività si svolgono in prevalenza in settori economici non rientranti nella filiera del presente CCNL, fatti salvi i limiti orari previsti dalle leggi e l’orario contrattuale di 39 ore settimanali (divisore mensile 168) su 6 giorni (dal lunedì al sabato), potranno fare ricorso all’orario multiperiodale (art. 59, punto 1 del CCNL), da calcolarsi come media su un arco temporale di 6 mesi e con un nastro lavorativo giornaliero non superiore a 13 ore.

INQUADRAMENTO

I livelli 6J e 6S sono livelli di inserimento per i soci cooperatori che, superato il periodo di permanenza previsto dal CCNL per tali livelli, vanno inquadrati nel livello di inquadramento professionale in base all’effettiva mansione prevalentemente svolta.

GRADUALITÀ

Le cooperative, contemporaneamente alla sottoscrizione del presente accordo, daranno corso al definitivo superamento della gradualità degli istituti contrattuali (TFR, ferie, rol, 13° e 14°).

Finisce dunque il lungo periodo in cui le cooperative che svolgono attività di facchinaggio e movimentazione delle merci avevano la possibilità di allinearsi gradualmente al CCNL Trasporto Merci e Logistica, fino alla sua integrale applicazione, come avviene per la generalità delle imprese del settore.

RIORDINO DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Già tra qualche giorno potrebbe vedere la luce il tanto atteso decreto legislativo emanato in attuazione della L.183/2014 contenente il **testo organico delle tipologie contrattuali e la revisione delle mansioni**.

Di seguito forniremo una breve analisi delle novità preannunciate nel decreto, ma precisiamo che ***l’analisi è ancora basata sulle bozze dei***

dovranno essere effettuati dal soggetti indicati nel D.M. 27 marzo 2014 ossia: l’impresa capogruppo, il medesimo proprietario o il soggetto individuato dal contratto di rete.



SOSPENSIONE DELLA ATTIVITÀ IMPRENDITORIALE

Con la nota n. 7127 del 28 aprile 2015, il Ministero del Lavoro è intervenuto al fine di fornire chiarimenti in merito alla disciplina relativa alla sospensione dell’attività imprenditoriale, legata al superamento della soglia del 20% di personale in nero, nonché a reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.

Il Ministero ha chiarito che ai fini del computo dei lavoratori utili al raggiungimento della soglia del 20%, prevista dall’art.14, co.1 del d.lgs. 81/2008, andranno sempre considerati i soggetti che rivestano qualsiasi carica sociale in ambito all’attività d’impresa, posto che

provvedimenti oggi disponibili, che potrebbero subire delle modifiche.

La bozza risulta strutturata in 55 articoli così organizzati:

- Lavoro a tempo parziale (artt. 2-10)
- Lavoro intermittente (artt. 11-16)
- Lavoro a tempo determinato (artt. 17-27)
- Somministrazione (artt. 28-38)
- Apprendistato (artt. 39-45)
- Co.co.co. anche a progetto (artt. 47-49)
- Associazione in partecipazione (art. 50)
- Lavoro accessorio (artt. 51-54)
- Mutamento delle mansioni (art. 55)

Il decreto in verità, prima di procedere alla regolazione (in alcuni casi al semplice riordino) delle tipologie sopra elencate si apre con **l'art.1** in cui si premette che

"Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro."

Viene quindi ribadita la **centralità del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (come peraltro era già stato fatto dalla Legge Fornero), per il quale, relativamente ai nuovi assunti, troverà applicazione anche il d.lgs. 23/2015 sulle **tutele crescenti** e, ricorrendone i presupposti, l'**esonero contributivo triennale**.

Per perseguire il fine che si pone, il decreto procede innanzitutto al **superamento**, tramite **abrogazione** delle relative discipline, di due tipologie contrattuali:

- i **contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro**, facendo salvi quelli in essere fino alla loro cessazione;
- i **contratti di lavoro ripartito** (c.d. *job sharing*), certamente poco diffusi sebbene la loro particolare innovatività.

LAVORO A TEMPO PARZIALE (ARTT.2-10)

Le novità introdotte dal decreto non sono molte e non sembrano nemmeno particolarmente innovative, tuttavia sono da prestare attenzione ad alcune disposizioni:

- vengono definiti i **limiti** e le **modalità** con cui, in assenza di regolamentazione contrattuale, il **datore di lavoro può richiedere lo svolgimento di lavoro supplementare** (o straordinario nel part-time verticale o misto) e le parti possono pattuire clausole elastiche o flessibili;
- possibilità per i **CCNL** di prevedere modalità e quantità di lavoro **supplementare**, nonché la **maggiorazione** retributiva stabilita e le conseguenze in caso di superamento di tali limiti. In mancanza di disciplina contrattuale serve però il consenso del lavoratore e il lavoro supplementare non potrà ora superare il **15% dell'orario settimanale**, con una **maggiorazione retributiva del 15%**;
- il lavoratore avrà **diritto** ad ottenere la **trasformazione** del rapporto a tempo parziale in caso di **necessità** di cura connesse a proprie malattie gravi, o la possibilità di ottenere una corsia preferenziale a seguito di richiesta della suddetta trasformazione

Contestualmente svolgono anche attività lavorativa a qualsiasi titolo in seno alla medesima.



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**
E DELLE POLITICHE SOCIALI

RESPONSABILITÀ SOLIDALE NEGLI APPALTI E CCNL

La responsabilità solidale negli appalti, disposta dall'art. 29 d.lgs. 276/2003, modificato dall'art. 4, co. 31 L. 92/2012, è posta a garanzia del lavoratori impiegati nell'appalto, dipendenti dell'appaltatore e/o del subappaltatore. In base a tale normativa il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di TFR, nonché i contributi previdenziali e assistenziali dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto. Esiste però una clausola di salvaguardia che dispone che, in deroga alla previsione normativa, i CCNL sottoscritti dalle associazioni di datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore possono escludere

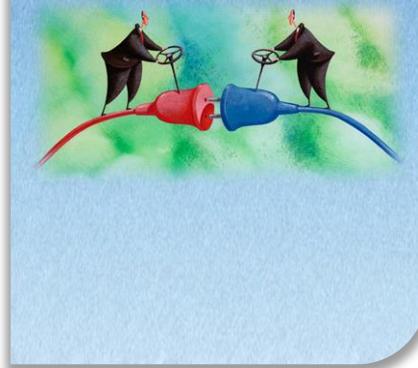
- ove il lavoratore si debba occupare della assistenza di famigliari dei quali sia accertata la grave condizione;
- inoltre il lavoratore avrà **diritto** di richiedere, per una sola volta, **al posto della maternità facoltativa**, la **trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale per un analogo periodo, **con riduzione d'orario non superiore al 50%**;
 - sono previste due ipotesi, che dovranno essere coordinate con la normativa sulle tutele crescenti, che **non** potranno in ogni caso **costituire giustificato motivo di licenziamento**:
 1. il **rifiuto** del lavoratore di **trasformare** il suo rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto part-time e viceversa;
 2. il **rifiuto** da parte del lavoratore **di concordare variazioni dell'orario di lavoro**

Lavoro intermittente (artt. 11-16)

La definizione di lavoro intermittente non cambia rispetto a quella contenuta nell'art.34 d.lgs.276/2003:



Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In assenza di contrattazione collettiva, il legislatore stabilisce che l'individuazione dei casi di utilizzo del lavoro intermittente sia affidata ad un decreto ministeriale.



Viene confermato che il contratto di lavoro intermittente

- può essere a tempo **determinato** o **indeterminato**,
- deve essere stipulato per **iscritto**, ai fini della prova. In particolare devono essere indicati la **durata**, le **ipotesi** soggettive/oggettive di ricorso, **luogo** e **modalità di prestazione** e disponibilità, **preavviso** (non < a 1 giorno lavorativo), **trattamento economico-normativo**, **modalità di rilevazione della prestazione**, **tempi** e **modalità di pagamento** della retribuzione, **misure di sicurezza**;
- può essere utilizzato, in ogni caso con soggetti di **età inferiore ai 24 anni o superiore ai 55**, con il **limite delle 400 giornate** di lavoro effettivo per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro nel triennio solare (esclusi settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo);
- può essere utilizzato con lavoratori che non rientrano nella fascia di età sopra descritta solamente in quelle **attività indicate nel D.M. 23.10.2004** che rimanda alla tabella delle attività contenuta nel R.D. 2657/1923;
- è **vietato per sostituire lavoratori in sciopero** o nelle unità produttive in cui nei 6 mesi precedenti si sia proceduto a **licenziamenti collettivi** o siano in **corso riduzioni di orario/sospensioni di lavoratori con le stesse mansioni**;
- **deve essere denunciato tramite la comunicazione obbligatoria preventiva**.

COLLABORAZIONE TRA ENTRATE E INPS CONTRO I FINTI CREDITI

**Collaborazione più stretta
tra Inps e agenzia delle
Entrate per contrastare il
crescente fenomeno
delle compensazioni
indebite e delle frodi
contributive. L'Istituto di
previdenza e l'Agenzia
hanno annunciato la
sottoscrizione di un
protocollo d'intesa con
l'obiettivo di arrivare a
verificare l'effettiva
esistenza di un credito nel
confronti delle Entrate
vantato da un contribuente
che ricorre alla
compensazione con l'Inps.**



Lavoro a tempo determinato (artt. 17-27)

In tema di contratto a tempo determinato, lo schema di decreto riprende la disciplina contenuta nel **D.Lgs n. 368/2001**, apportandovi alcuni **aggiustamenti e precisazioni**, quali ad esempio quelle in materia di:

- **limiti quantitativi** all'instaurazione di rapporti di lavoro a termine,
- 1) con la possibilità della loro definizione anche da parte dei contratti collettivi, anche aziendali,
- 2) con l'**esclusione** esplicita della sanzione della **trasformazione** in rapporti a tempo indeterminato se conclusi in violazione di tali limiti, nonché
- 3) mediante l'estensione delle **deroghe** alla loro applicazione;
- **proroghe**, con l'espressa previsione che il **contratto** va considerato a **tempo indeterminato dalla** data di decorrenza della **sesta proroga**;
- individuazione delle **attività stagionali** con apposito **decreto** del Ministero del Lavoro;
- rilevanza dei **criteri di computo** ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale.

Somministrazione (artt. 28-38)

Lo schema di decreto modifica la disciplina del lavoro in somministrazione, **abrogando** alcune disposizioni del D.Lgs. n. 276/2003 e riscrivendone altre.

Per la somministrazione a tempo indeterminato ("staff leasing") l'elenco tassativo di mansioni viene sostituito con un **nuovo limite quantitativo**,

- pari al **10% della forza aziendale a tempo indeterminato** al 1° gennaio dell'anno di utilizzo, stabilito dalla norma o
- delegato ai CCNL stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Dall'elenco delle **informazioni obbligatorie** da indicare nel contratto di assunzione in somministrazione di cui all'articolo 21 del D.Lgs n. 276/2003 **vengono abrogate le lettere**

- c), ragioni tecnico/produttivo/organizzativo,
- h) e k), obbligo del pagamento diretto del somministratore e dell'utilizzatore,
- j), obbligo dell'utilizzatore di comunicazione delle retribuzioni applicabili

L'indennità di disponibilità verrà corrisposta anche ai somministrati assunti a tempo determinato e non verrà più ridotta in caso di assegnazione a lavori a tempo parziale.

Per i comportamenti illeciti nell'ambito della somministrazione viene prevista:

- l'abrogazione della disciplina della somministrazione fraudolenta,
- la riscrittura delle disposizioni sulla somministrazione irregolare, nonché
- la revisione del regime sanzionatorio in materia di somministrazione.

Apprendistato (artt. 39-45)

Viene **abrogato** il **d.lgs. 167/2011** (Testo Unico sull'apprendistato) ma viene **riproposto** in maniera pressoché **identico** sotto molteplici aspetti.

I principali interventi riguardano i tentativi del legislatore di dare attuazione alla delega contenuta nella l.183/2014 di "rafforzare gli strumenti per favorire l'alternanza tra scuola e lavoro": l'intervento

del legislatore è quindi diretto in particolar modo all'*apprendistato per la qualifica e il diploma professionale* (che ora viene chiamato "apprendistato per la qualifica, il diploma professionale e la specializzazione professionale – di 1° livello"). Di fatto però rende i confini e le finalità dell'apprendistato scolastico ancora più incerti e meno chiari e aggiunge ulteriori appesantimenti burocratici di cui non vi era alcuna necessità.

L'apprendistato "professionalizzante o contratto di mestiere" si chiamerà semplicemente "apprendistato professionalizzante – di 2° livello", mentre rimane immutato, a livello definitorio, l'*apprendistato di alta formazione e ricerca – di 3° livello*.



Vediamo le principali novità.

APPRENDISTATO DI 1°LIVELLO: PRINCIPALI NOVITÀ

Finalità	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Qualifica triennale IeFP ➢ Diploma quadriennale IeFP ➢ Specializzazione professionale (intendendosi l'esito dei percorsi IeFP di competenza regionale)
Regolamentazione Dei Profili Formativi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Rimessa alle Regioni e alle Province autonome ➢ Un apposito decreto Mlps di concerto con Miur e sentita la Conferenza Stato – Regione definisce contenuto e durata degli obblighi formativi del datore di lavoro
Possibilità Di Proroga	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Per gli apprendisti che hanno ottenuto la qualifica professionale → possibilità di proroga di un anno; ➢ Per gli apprendisti che non hanno ottenuto la qualifica, il diploma e la specializzazione professionale → possibilità di proroga di un anno
Ampliamento Soggetti	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Anche per studenti IV e V anno di istituti tecnici e professionali, con durata del contratto di 3 anni
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Non retribuite le ore di formazione esterna all'azienda; ➢ Retribuzione pari al 10% di quella dovuta per le ore di formazione interna all'azienda

APPRENDISTATO DI 3°LIVELLO: PRINCIPALI NOVITÀ

Finalità e destinatari	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Non attivabile per ottenimento di diplomi di istruzione secondaria superiore ➢ Non attivabile da soggetti minorenni
Regolamentazione	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Apposito decreto Mlps di concerto con Miur e sentita la Conferenza Stato – Regione per la definizione dell'entità e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro
Retribuzione	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Non retribuite le ore di formazione esterna all'azienda; ➢ Retribuzione pari al 10% di quella dovuta per le ore di formazione interna all'azienda

APPRENDISTATO: STANDARD FORMATIVI, PROFESSIONALI E CERTIFICAZIONE DELLE COMPETENZE, PRINCIPALI NOVITÀ

Standard formativi	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Rimessi ad un Apposito decreto Mlps di concerto con Miur e sentita la Conferenza Stato – Regione → non è chiaro se si riferisca a tutte le tipologie di apprendistato o unicamente a quella di 1° livello.
Registrazione della formazione	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Di competenza del datore di lavoro per l'apprendistato di secondo livello, ➢ Di competenza dell'ente formativo per l'apprendistato di 1° e 3° livello
Certificazione delle competenze	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Di competenza della istruzione formativa secondo quanto contenuto nel d.lgs. 13/2013

APPRENDISTATO: DISPOSIZIONI FINALI, PRINCIPALI NOVITÀ

Periodo transitorio

- Per le regioni e i settori dove la nuova disciplina non sia ancora operativa trovano applicazione le regolazioni vigenti

Incentivi economici

- Un futuro decreto stabilirà gli incentivi economici per le assunzioni di apprendisti di 1° e 3° livello

DURC ON LINE DAL 1° LUGLIO

In vista della nuova procedura per il DURC online al via da luglio, l'INPS aggiorna gli archivi sulla regolarità contributiva dei datori di lavoro, per i quali sono in arrivo preavvisi di controllo. Come è noto, infatti, il DURC online prevede che non si debbano più attendere 30 giorni per il rilascio del documento unico di regolarità contributiva ma la disponibilità in tempo reale; una semplificazione che comporta la necessità di archivi informatici sempre aggiornati. Le precisazioni sono contenute nel Messaggio INPS 3454 del 21 maggio 2015.



Co.co.co. anche a progetto (artt. 47-49)

Nell'ambito dei rapporti parasubordinati, lo schema di decreto prevede:

L'abrogazione del lavoro a progetto.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo non risulterà più ammessa la stipula di nuovi contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, con la conseguenza che i nuovi contratti non dovranno più essere supportati dalla presenza di uno specifico progetto funzionalmente collegato ad un determinato risultato finale. Non si dovrebbe, dunque, assistere alla scomparsa delle collaborazioni coordinate e continuative ma, piuttosto, ad una loro riproposizione nella medesima modalità e con le analoghe difficoltà operative con le quali si erano diffuse a partire dal 2000 e fino al 2003 quando il D.Lgs n. 276/2003 aveva istituito la collaborazione a progetto.

La presunzione di subordinazione con eccezioni espressamente elencate.

Viene introdotta, a far data dal 1° gennaio 2016, la presunzione di subordinazione per i rapporti di collaborazione non genuini intendendo per tali quelli che si concretino in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative, di contenuto ripetitivo e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e ai luoghi di lavoro.

Dalla riconduzione alla subordinazione rimangono escluse, per espressa previsione legislativa, alcune fattispecie (le collaborazioni su accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, per particolari esigenze produttive/organizzative del settore, le collaborazioni nell'esercizio di professioni intellettuali con iscrizione in appositi albi professionali, le attività prestate nell'esercizio della funzione da componenti organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni, le prestazioni a fini istituzionali per associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate e enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI).

La possibilità di accesso alla stabilizzazione dei rapporti di collaborazione con contestuale sanatoria.

In particolare, è concessa ai committenti/datori di lavoro la possibilità di accedere ad una sanatoria attraverso la regolarizzare dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto o con partita IVA, non genuini, subordinatamente alla sottoscrizione di atti di conciliazione, anche presso le commissioni di certificazioni, finalizzati alla rinuncia, da parte dei lavoratori coinvolti, a qualsiasi pretesa riguardante la precedente qualificazione del rapporto di lavoro.



INCENTIVO ALL'ESODO SEMPRE ESENTE DA CONTRIBUTI

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10046 del 15 maggio 2015, ha affermato che sono escluse dall'imponibile contributivo le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro finalizzate ad incentivare l'esodo.

Dette somme riguardano sia gli importi erogati con accordo per l'erogazione dell'incentivo in data antecedente la risoluzione del rapporto sia tutte le somme erogate in occasione della cessazione del rapporto di lavoro ai fini di incentivare l'esodo, risultanti da una indicazione in tal senso nell'atto unilaterale di liquidazione delle spettanze, pur se deducibili da elementi presuntivi.

Lavoro accessorio (artt. 51-54)

L'art. 51 del decreto definisce il lavoro accessorio e l'ambito di sua applicazione. Viene precisato, diversamente da quanto precedentemente previsto dal d.lgs. 276/2003, che può trattarsi tanto di attività lavorativa avente natura **subordinata** quanto di attività di natura **autonoma**.



- Viene **innalzato** il **limite economico**: il prestatore in un anno civile non può percepire più di **7.000 euro** dalla totalità dei suoi committenti (prima era 5.000 euro). Da ciascun committente imprenditore o professionista non può ricevere compensi superiori a 2.000 euro.
- Il lavoro accessorio può essere svolto nell'ambito di **tutti i settori produttivi** e anche per gli **enti locali**, entro i **3.000 euro complessivi per anno civile**, dai **perceptorii di prestazioni integrative o di sostegno al reddito** (CIG o CIGS e Naspi). Rimangono le condizioni previste per il settore agricolo.
- Il lavoro accessorio è **vietato** per l'esecuzione di **contratti di appalto**, salve specifiche ipotesi stabilite dal MIps, con decreto da adottare entro 6 mesi.
- Il compenso è **esente da imposizione fiscale e contributiva e non incide sullo stato di disoccupazione del lavoratore**.

Mutamento delle mansioni (art. 55)

Lo stesso schema di decreto legislativo recante il riordino delle tipologie contrattuali **contiene anche la revisione della disciplina delle mansioni**.

In particolare, viene **sostituito integralmente l'articolo 2103 del Codice civile**, prevedendo che:

- il lavoratore debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto, a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito (come in passato),

! ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte;

- in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore,

! la possibilità di mutare le mansioni anche in "peius";

- l'assolvimento **dell'obbligo formativo**, se necessario a seguito del mutamento di mansioni (obbligo comunque non sanzionabile se non rispettato);
- la possibilità per i contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, di indicare
-



ulteriori ipotesi in cui i lavoratori possono essere assegnati a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore;

- nei predetti casi di demansionamento, il diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in essere;
- la possibilità di stipulare nelle sedi protette e nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita,



accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione.

ELEZIONI 2015: GESTIONE DEI PERMESSI ELETTORALI

Domenica 31 maggio nelle regioni a statuto ordinario e in Friuli Venezia Giulia e in Sardegna si svolgeranno le elezioni amministrative 2015.
Riteniamo quindi opportuno fornire un riepilogo della disciplina relativa alla gestione dei permessi elettorali

Tutti i lavoratori dipendenti che sono chiamati a svolgere funzioni elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo necessario per lo svolgimento delle relative operazioni.

I lavoratori hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, o di riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali.

Se lo svolgimento delle operazioni elettorali copre solo un parte della giornata, l'assenza è legittimata per tutto il giorno lavorativo che, quindi, deve essere retribuito interamente.

La legge non specifica le modalità di scelta tra riposo compensativo e retribuzione. Qualora il dipendente, in accordo con il datore di lavoro, decida di usufruire del riposo compensativo, si ritiene che tale riposo debba essere goduto subito dopo la fine delle operazioni di seggio.

Prima dello svolgimento delle operazioni elettorali il lavoratore dipendente nominato presidente di seggio, segretario, scrutatore o rappresentante di lista/gruppo, è tenuto ad avvisare il proprio datore di lavoro della sua partecipazione ai seggi (verbalmente o per iscritto). Concluse le votazioni e lo scrutinio il lavoratore deve consegnare al datore di lavoro un attestato firmato dal Presidente del seggio da cui risultino i giorni trascorsi al seggio.