



Informacoop



Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 14 agosto 2015

Informacoop N.21/2015

Amministrazione del personale

In collaborazione con



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



LAVORO
ACCESSORIO
“VOUCHER”
NOVITÀ
IMPORTANTI A
PAG. 9

D.LGS. 80/2015:
MODIFICHE IN MATERIA DI
CONGEDI PARENTALI

Il decreto in esame
stabilisce nuovi limiti e
modalità di fruizione dei
congedi parentali per
genitori naturali e affidatari.

Pag. 1

JOBS ACT: MODIFICHE ALLA
DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Il d.lgs. 81/2015 riscrive l'art.
2103 c.c. in materia di
mansioni del lavoratore.

Pag. 6

LAVORO ACCESSORIO:
NOVITÀ DAL JOBS ACT
L'INPS affronta le importanti
novità per il lavoro
accessorio previste dal
d.lgs. 81/2015

Pag. 9

D.LGS 80/2015 - CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, VITA E LAVORO

Il 25 giugno scorso è entrato in vigore il d.lgs. **80/2015** recante



misure per la conciliazione delle esigenze
di cura, di vita e di lavoro.

Il provvedimento utilizza come testo di
riferimento il **T.U. sulla maternità**
(d.lgs. 151/2001), inserendo **poche novità** sostanziali ma integrando e
modificando le norme esistenti
recependo in alcuni casi orientamenti
giurisprudenziali già consolidati.

Tra gli aspetti più significativi in termini di implicazioni per i datori di

**COOPERATIVE SOCIALI
DI TIPO B): CALCOLO
DEL LIMITE DEL 30%
DEI SOGGETTI
SVANTAGGIATI**

**Attraverso la risposta
all'Interpello n.17/2015
avanzato dalle Centrali
Cooperative in ordine alle**

lavoro, spiccano le **novità sui congedi parentali**, ovvero:

- Frazionabilità oraria anche in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva;
- Estensione periodo di godimento, innalzando età del bambino, fatta salva per la durata massima di 6 mesi, che resta invece invariata.

In particolare si passa

- **Da 8 a 12 anni** per i congedi non retribuiti;
- **Da 3 a 6 anni** per i congedi retribuiti parzialmente al **30%**.

Questa norma sulla fruizione dei congedi parentali, sebbene prevista in via sperimentale solamente per il 2015, peraltro già trascorso per metà, può riaprire i termini per le richieste di quei lavoratori che, pur avendo ancora i 6 mesi o parte di essi a disposizione, non ne potevano più fruire per superamento dell'età del bambino.



L'**INPS**, con la circolare **139/2015** interviene per fornire indicazioni riguardo il prolungamento del periodo di fruizione e di indennizzabilità del congedo parentale introdotto con il nuovo decreto.

In particolare l'**INPS** precisa che in caso di affidamento il congedo non può essere fruito oltre la maggiore età del minore. Pertanto nei primi 12 anni di vita di ogni bambino ovvero dall'ingresso in famiglia del minore adottato/affidato, ciascun genitore naturale può fruire di un periodo di congedo parentale (continuativo o frazionato) con i seguenti limiti:

- la **madre lavoratrice** può astenersi dal lavoro, trascorso il periodo di astensione obbligatoria, per un periodo non superiore a 6 mesi;
- il **padre lavoratore** può usufruire del congedo parentale, dalla nascita del figlio, per un periodo non superiore a 7 mesi;
- **complessivamente** i genitori non possono godere più di 10 mesi di congedo parentale. Il limite complessivo di 10 mesi è elevato a 11 mesi solo nel caso in cui il padre decida di astenersi dal lavoro per un periodo non inferiore a 3 mesi.

modalità di computo da seguire per la corretta determinazione della percentuale minima del 30% dei soggetti svantaggiati ex articolo 4 L. 381/1991, il Ministero ha affermato che il calcolo deve essere effettuato per "teste" e non in base alle ore effettivamente svolte dai lavoratori. Il Ministero ribadisce, come già fatto nella risposta all'Interpello n.4/2008, che il parametro temporale di riferimento per il calcolo percentuale è la media negli ultimi 12 mesi.



PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI FRUIZIONE DEL CONGEDO PARENTALE

L'**INPS** precisa che l'estensione dei limiti temporali di fruibilità del congedo è limitata ai **periodi di congedo fruiti dal 25 giugno** (data di entrata in vigore del Jobs Act) al **31 dicembre 2015** e fornisce il seguente esempio.

Esempio:

Domanda presentata il 15 dicembre 2015, per la fruizione di congedo parentale dal 20 dicembre 2015 al 10 gennaio 2016:

Caso 1 - Il figlio comple gli 8 anni dopo il 10 gennaio 2016 - Il periodo, in presenza dei requisiti di legge, è fruibile interamente (su tale domanda infatti è influente l'estensione del limite fino a 12 anni).

Caso 2 - Il figlio, alla data del 20 dicembre 2015 ha già compiuto 8 anni - Il periodo, in presenza dei requisiti di legge, è fruibile in parte, per il periodo dal 20 al 31 dicembre 2015 (la riforma trova applicazione, al momento, per i periodi di congedo fruiti entro il 31 dicembre 2015).

Per quanto riguarda il **trattamento economico** spettante per congedo parentale, ai sensi dell'articolo 34 del D.Lgs n. 151/2001 come modificato dal D.Lgs n. 80/2015, viene prevista l'**estensione** della possibilità di fruire, entro il limite massimo complessivo tra i due genitori di 6 mesi, dell'indennità per congedo parentale pari al **30% indipendentemente dalle condizioni di reddito**:

fino ai **6 anni** di **vita** del figlio (in precedenza 3 anni);
fino ai **6 anni** (in precedenza 3 anni) dall'**ingresso in famiglia** del minore adottato o affidato.

PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI INDENNIZZABILITÀ DEL CONGEDO PARENTALE

L'INPS, con la Circolare n. 139/2015, precisa che l'estensione dei limiti temporali di indennizzo del congedo è limitata ai **periodi di congedo frutti dal 25 giugno** (data di entrata in vigore del Jobs Act) al **31 dicembre 2015**.

L'INPS, infine, ribadisce che resta fermo il precedente limite degli 8 anni previsto ai fini dell'indennizzabilità del congedo parentale.

Di conseguenza l'**indennità** viene corrisposta

- fino al compimento del **sesto** anno di vita del bambino (compreso il giorno del 6° compleanno) ovvero entro i 6 anni dall'**ingresso in famiglia** del minore adottato/affidato, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di **sei mesi, senza condizioni di reddito**;
- fino al compimento degli **otto** anni di età del bambino ovvero entro gli 8 anni dall'**ingresso in famiglia** del minore adottato/affidato, e comunque per gli ulteriori periodi di congedo parentale (massimo 10 o 11 mesi complessivi tra i genitori per ogni figlio), **a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'Assicurazione Generale Obbligatoria** (per il 2015 pari a euro 6.531,07);

SGRAVIO CONTRIBUTIVO ANNO 2014: AL VIA LE DOMANDE

L'INPS, nel messaggio n. 5302 del 12 agosto comunica che a partire dalle ore 15.00 del 26 agosto 2015 e fino alle 23.00 del 24 settembre, potranno essere trasmesse via Internet le domande utili a richiedere lo sgravio per l'anno 2014.



Esempio 1

genitore di un figlio che ha 5 anni, per il quale residuino ancora periodi di congedo parentale. Questi periodi residui, se frutti tra il 25 giugno ed il 31 dicembre 2015, danno diritto all'indennità al 30% purché i periodi di congedo frutti da entrambi i genitori non superino i 6 mesi. Se la fruizione dei periodi supera i 6 mesi complessivi tra i genitori, il congedo è indennizzabile subordinatamente alle condizioni di reddito.

Esempio 2

Il genitore di un figlio che ha 5 anni, per il quale l'altro genitore ha già frutto di 6 mesi di congedo parentale, può fruire dei periodi ulteriori che saranno indennizzati subordinatamente alle condizioni di reddito (periodi ulteriori rispetto ai 6 mesi).

Esempio 3

Il genitore di un figlio che ha 7 anni, per il quale residuano complessivi 9 mesi di congedo parentale, può fruire di tali periodi che saranno indennizzati subordinatamente alle condizioni di reddito (periodi superiori a 6 anni di vita del bambino).

PERIODI DI CONGEDO PARENTALE NON INDENNIZZABILI

I periodi di congedo parentale fruitti nell'arco temporale dagli 8 anni ai 12 anni di vita del bambino, oppure dagli 8 anni ai 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato **non sono in alcun caso indennizzati**. Rispetto alla disciplina previgente - che individuava negli 8 anni di vita del bambino, oppure negli 8 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato ,il limite temporale oltre il quale non era più possibile fruire del congedo parentale - **l'attuale disciplina estende l'arco temporale di fruibilità del congedo dagli 8 ai 12 anni.**

Esempio: genitore "solo" di un figlio che ha già 11 anni di vita, per il quale residuino ancora 10 mesi di congedo parentale. Il congedo è fruibile fino ai 12 anni di vita ma non è indennizzabile.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

La fruizione del congedo parentale tra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015 è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento. Per la valorizzazione del periodo di congedo parentale fruuito dal settimo anno di vita in poi si applica il comma 2 dell'art.35 del d.lgs.151/2001 (retribuzione convenzionale, integrabilità con riscatto o versamenti volontari). Nei limiti temporali ai quali è sottoposta la riforma in oggetto, l'allungamento della fruibilità del congedo parentale si applica anche al beneficio di cui al comma 5 dell'art.35 del d.lgs.151/2001 (riscatto dei periodi corrispondenti al congedo parentale fuori dal rapporto di lavoro).

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA E PERIODO TRANSITORIO

Le domande di congedo parentale, anche per i periodi fruibili in base alla riforma, vanno presentate in modalità telematica. Le relative applicazioni informatiche sono state aggiornate per consentire l'acquisizione di tali periodi. Le modalità di presentazione della domanda nel periodo transitorio, necessario per l'adeguamento della procedura di domanda telematica, sono state esplicata con messaggio n.4576 del 6 luglio 2015.

TFR: aggiornato il coefficiente di rivalutazione per il mese di luglio 2015

Le quote di TFR, accantonate al 31 dicembre 2014, vanno rivalutate dello 1,015187 %



**Cassazione:
licenziamento per
scarsa rendimento e
malattia**

Con sentenza n. 16472 del 5 agosto 2015, la Cassazione ha affermato la illegittimità di un licenziamento comminato per "scarsa rendimento", essendo il medesimo dovuto essenzialmente all'elevato numero di assenze per malattia.

PROLUNGAMENTO CONGEDO PARENTALE PER FIGLI CON HANDICAP GRAVE.



L'INPS, con il Messaggio n. 4805 del 16 luglio 2015, precisa che:

in via sperimentale per il solo anno 2015, i genitori lavoratori o lavoratrici dipendenti possono fruire del prolungamento del congedo parentale fino a 12 anni di vita del figlio portatore di handicap grave oppure, in caso di adozione o affidamento, fino ai 12 anni dall'ingresso in famiglia.

In particolare, l'articolo 8 del precitato Decreto Legislativo n.80/2015 interviene nell'ambito delle disposizioni contenute nell'art. 33 del decreto legislativo n. 151/2001 ridefinendo, in via sperimentale per il **solo anno 2015**, il limite di età del figlio con disabilità in situazione di gravità entro cui i genitori possono fruire del prolungamento del congedo parentale.

Il **previgente** dettato normativo, prevedeva che il prolungamento del normale congedo parentale per figli con disabilità in situazione di gravità (ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge n. 104/1992) potesse essere **fruito per un periodo massimo di tre anni entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino.**

Il **novellato** art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001 **stabilisce, invece, la possibilità per i genitori di fruire del predetto beneficio entro il dodicesimo anno di vita del figlio con disabilità in situazione di gravità.**

Dal dettato normativo dei novellati artt. 33 e 36 del D.lgs. n. 151/2001 si evince, inoltre, che l'ampliamento dell'arco temporale entro cui fruire del prolungamento del congedo parentale trova applicazione anche per i casi di **adozione**, nazionale e internazionale, e di **affidamento**.

Pertanto, per l'anno 2015, il prolungamento del congedo parentale può essere fruito dai genitori adottivi e affidatari, qualunque sia l'età del minore, entro 12 anni (e non più 8 anni) dall'ingresso del minore in famiglia.

Rimane fermo che il prolungamento del congedo parentale non può essere fruito oltre il raggiungimento della maggiore età del minore.

Rimane salvo, altresì, che il prolungamento del congedo parentale decorre a partire dalla conclusione del periodo di normale congedo parentale teoricamente fruibile dal genitore richiedente.

Si riepilogano di seguito, in base al vigente disposto normativo, i benefici previsti in favore dei genitori lavoratori per l'assistenza a figli con disabilità in situazione di gravità in alternativa al prolungamento del congedo parentale di cui all'art. 33 del Decreto Legislativo n. 151/2001:

- tre giorni di permesso mensile, oppure le ore di riposo giornaliero per bambini, anche adottivi o affidati, fino a 3 anni di età;

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come lo scarso rendimento debba avere parametri scollegati dalla malattia, per la quale è possibile risolvere il rapporto di lavoro esclusivamente qualora si superi il periodo di comporto.



ATTIVITÀ DI PULIZIE E DEROGA ALLA DURATA DEL RIPOSO GIORNALIERO

Riteniamo utile proporre un breve approfondimento relativo alla possibilità di derogare alla disciplina della durata minima del riposo giornaliero che la legge fissa in 11 ore consecutive.

Il d.lgs. 66/2003 contiene tutta la regolamentazione dell'orario di lavoro, In particolare l'art. 7 stabilisce che il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore e che il riposo giornaliero deve essere frutto in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Il periodo di riposo di 11 ore deve essere inserito quindi tra la fine di una prestazione e l'inizio della successiva,

- tre giorni di permesso mensile per bambini tra i 3 e i 12 anni di vita, oppure tra i 3 anni di vita e fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento.

Si ricorda che a partire dal compimento del dodicesimo anno di età del figlio biologico, e dal dodicesimo anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato, che i genitori possono fruire esclusivamente dei tre giorni di permesso mensile. Si ribadisce, infine che, ai sensi dell'art. 26, comma 2, del precitato decreto legislativo n.80/2015, il nuovo disposto normativo si applica in via sperimentale esclusivamente per il solo anno 2015 e per le sole giornate di astensione riconosciute nell'anno 2015 medesimo.

JOB ACT: LA REVISIONE DELLA DISCIPLINA DELLE MANSIONI

L'art. 3 del D.Lgs n. 81 del 15 giugno 2015 sostituisce integralmente l'art. **2103** del Codice civile, dettando una **nuova disciplina delle mansioni** in attuazione della delega contenuta nell'articolo 1, comma 7, lettera e) della Legge n. 183/2014.

La revisione della disciplina della mansioni è volta a contemporare:

- l'interesse dell'impresa all'utile impiego del personale, nell'ipotesi di processi di riorganizzazione, ristrutturazione o conversione aziendale (individuati sulla base di parametri oggettivi) con
- l'interesse del lavoratore alla tutela del posto di lavoro, della professionalità e delle condizioni di vita ed economiche, prevedendo limiti alla modifica dell'inquadramento.

La delega prevede, inoltre, che la contrattazione collettiva, anche aziendale ovvero di secondo livello, possa individuare ulteriori ipotesi di modifica delle mansioni.

L'art. 2103, comma 1 del Codice civile novellato mantiene ferma l'indicazione che il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito, ma rispetto alla formulazione precedente (che faceva riferimento alle mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte) stabilisce:

... ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

Dal 25 giugno 2015 il datore di lavoro che intenda modificare unilateralmente le mansioni del lavoratore **non** è più tenuto ad effettuare una **comparazione** tra la vecchia mansione e quella nuova in termini di **equivalenza**. Infatti, il potere del datore di lavoro di mutare le mansioni (c.d. *ius variandi*) è ritenuto lecito se avviene tra quelle indicate nello stesso livello di inquadramento del CCNL, all'interno della stessa categoria legale (operai, impiegati, quadri e dirigenti) e ovviamente a parità di retribuzione.

anche qualora sia titolare di più rapporti di lavoro. Infatti la legge non pone alcun divieto a essere titolari di più rapporti di lavoro (non incompatibili), ma il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti indicati e fornire ogni altra informazione in tal senso.

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, salvo che per le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata, ossia per quelle attività che, per la loro natura, sono svolte in tal modo, come, in particolare l'attività del personale addetto alle pulizie.



CAMBIO D'APPALTO: PER LE NUOVE ASSUNZIONI DELLA CEDENTE AMMISSIBILI I BENEFICI EX L. 407/90

Il Ministero del Lavoro, in risposta all'Interpello 20/2015, afferma che le nuove assunzioni effettuate dall'azienda cedente in caso di cambio d'appalto, entro 6 mesi dalla cessazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti

occupati nell'appalto medesimo, possono beneficiare delle agevolazioni di cui all'art. 8, co.9 L. 407/1990. Naturalmente, dato che la legge di stabilità 2015 ha soppresso tali benefici, deve trattarsi di assunzioni avvenute entro il 31 dicembre 2014.

La norma prevedeva il dimezzamento dei contributi INPS e INAIL per un periodo di 36 mesi in caso di assunzione di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di CIG, a condizione che le assunzioni non fossero state effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese licenziate per GMO o per riduzione del personale. L'INPS si era successivamente pronunciata (circ. INPS n.137/2012) per l'ammissibilità del beneficio nel casi di licenziamento che non avesse generato un diritto di precedenza alla riassunzione: infatti la L.92/2012 pone come condizione per la fruibilità di sgravi contributivi il fatto che l'assunzione non avvenga in violazione di un diritto di precedenza alla riassunzione per medesima qualifica e analoga mansione.

Riguardo alla fattispecie del cambio di appalto, occorre subito precisare che nelle situazioni in cui alcuni CCNL (ad es. CCNL Multiservizi o CCNL Cooperative Sociali) obbligano l'impresa cessionaria a riassumere il personale già in forza presso il precedente appaltatore, le agevolazioni non sussistono perché

L'art. 2103 c.c. mitiga la rigidità della precedente formulazione (art. 13 della Legge n. 300/1970) introducendo la possibilità di assegnare il lavoratore a **mansioni** appartenenti al **livello di inquadramento inferiore**, senza necessità di ottenerne il consenso:

in caso di **modifica** degli **assetti organizzativi aziendali** che incidono sulla **posizione del lavoratore** (comma 2); nelle ulteriori ipotesi previste dai **contratti collettivi** (comma 4).

La variazione "in peius" delle mansioni del lavoratore rientra ora tra i poteri organizzativi dell'imprenditore, il quale, in presenza di **motivazioni oggettive**, quali la modifica dell'attività produttiva o dell'organizzazione del lavoro che **incidano** sulla **posizione del lavoratore**, potrà demansionare lo stesso (di un solo livello, quello immediatamente inferiore) rimanendo all'interno della stessa categoria legale di inquadramento (non sarà possibile far retrocedere il lavoratore, ad esempio, da una posizione impiegatizia ad una operaia).

Il lavoratore mantiene il **diritto alla conservazione del livello** di inquadramento acquisito al momento di assegnazione alle nuove mansioni e del **trattamento retributivo** in essere, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa (ad es. indennità di cassa, di trasferta ecc.).

In assenza delle predette motivazioni oggettive che incidano sulla posizione del lavoratore non è possibile modificare unilateralmente e in modo peggiorativo le mansioni del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire la **formazione** necessaria ai fini di adeguare le competenze del lavoratore alle nuove mansioni. Tuttavia, il mancato rispetto di tale obbligo non comporta la nullità dell'atto di assegnazione alle nuove mansioni.

L'esercizio del c.d. "ius variandi in peius" può avvenire legittimamente anche sulla base di ulteriori ipotesi previste dai **contratti collettivi**.

Al riguardo l'art. 51 del D.Lgs n. 81/2015 chiarisce che per **contratti collettivi** si intendono:

i contratti collettivi **nazionali, territoriali o aziendali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e

i contratti collettivi **aziendali** stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria (RSU).

Il mutamento delle mansioni deve essere comunicato per iscritto, a pena di nullità.

Il comma 6 dell'art. 2103 c.c. introduce 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**, della **categoria legale**, del **livello** di inquadramento e della relativa **retribuzione**.

Diviene possibile sottoscrivere **accordi individuali** tra datore di lavoro e lavoratore che possano sancire la modifica, oltre che della mansione, anche della categoria e del livello di inquadramento (in

attuate in forza di un obbligo (contrattuale) preesistente.
Diverso è il caso delle assunzioni di nuovo personale effettuate, anche nei sei mesi dalla cessazione dei rapporti relativamente ai lavoratori ceduti, dall'impresa cedente.
In questo caso, il Ministero ha precisato che i benefici di cui alla L. 407/1990 possono essere applicati ma solo nella misura in cui l'effettiva riassunzione dei lavoratori da parte dell'azienda subentrante comporti il superamento dei diritti di precedenza nel confronto dell'impresa cedente.



questo caso anche per più di un livello) e della retribuzione (in passato alcune interpretazioni giurisprudenziali non ammettevano il demansionamento nemmeno se concordato con le organizzazioni sindacali).

Gli accordi di modifica delle mansioni possono essere sottoscritti:

- presso la commissione provinciale di **conciliazione** istituita presso la **Direzione Territoriale del Lavoro** (art. 410 c.p.c.);
- in **sede sindacale** (art. 411 c.p.c.) o
- in **sede arbitrale**, anche irruale (art. 412 quater c.p.c.);
- presso le **commissioni di certificazione** istituite in seno a:
 - gli Enti bilaterali;
 - le Direzioni Territoriali del Lavoro e le Province;
 - le Università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, autorizzate;
 - il Ministero del Lavoro, Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro;
 - i Consigli provinciali dei consulenti del lavoro.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

MANSIONI SUPERIORI

L'art. 2103, comma 7 sancisce il diritto del lavoratore, nel caso in cui sia assegnato a mansioni superiori, al trattamento corrispondente all'attività svolta. L'assegnazione diviene definitiva dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, o, in mancanza, dopo **sei mesi** continuativi (in precedenza erano previsti tre mesi).

L'assegnazione alle mansioni superiori diviene definitiva salvo **diversa volontà** del lavoratore, ove la stessa **non** abbia avuto luogo per **ragioni sostitutive** di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi o, in mancanza, dopo **sei mesi**

continuativi.

Rispetto alla formulazione previgente il nuovo testo richiede una precisa volontà del lavoratore ad essere assegnato definitivamente alla mansione superiore, che comunque deve essere svolta in via continuativa (tale requisito non era previsto nella previgente formulazione).

Il diritto all'assegnazione a mansioni superiori non sussiste in presenza di ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio (previsione normativa più ampia rispetto alla precedente formulazione riferita al lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto).

ABROGAZIONE DELLA SPECIFICA DISCIPLINA DEI QUADRI

L'articolo 3, comma 2 del D.Lgs n. 81/2015 dispone l'abrogazione dell'articolo 6 della Legge 13 maggio 1985, n. 190 che prevedeva l'assegnazione a mansioni superiori ovvero a mansioni dirigenziali del lavoratore appartenente alla categoria dei quadri, qualora la stessa si fosse protratta per il periodo di tre mesi o per quello superiore fissato dai contratti collettivi. Tale abrogazione risulta coerente con la disciplina introdotta dal nuovo art. 2103 c.c..

VOUCHER: PRIME INDICAZIONI SULLE NOVITÀ DEL JOBS ACT (si veda anche all.1)



L'INPS con la Circolare **149 del 12 agosto 2015** affronta le **novità** apportate dal D.lgs. 81/2015 (Riordino Tipologie Contrattuali) alla **disciplina del lavoro accessorio**.

Il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 ha **abrogato** e sostituito integralmente gli articoli da **70 a 73 del d.lgs. n. 276/2003**, nell'ottica di consentire il **ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative in tutti i settori produttivi, garantendo, nel contempo, la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati**.

Tale norma introduce importanti novità in ordine:

- al **limite** massimo del **compenso** che il prestatore può percepire;
- alla possibilità di remunerazione con i voucher dei soggetti **percettori di prestazioni integrative del salario e/o di prestazioni a sostegno del reddito**;
- all'**obbligo di comunicazione preventiva** in capo al committente;
- alla possibilità di **acquisto esclusivamente telematica dei voucher da parte di committenti imprenditori o professionisti**.

LIMITI ALLE PRESTAZIONI DI LAVORO ACCESSORIO

L'art 48, comma 1, del citato decreto legislativo



innalza il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire da 5000 a **7000 euro** (rivalutabili annualmente)

stabilendo che "per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, **a compensi superiori a 7.000 euro**(lordo € 9.333) nel corso di un anno civile (dal 1 gennaio al 31 dicembre), annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati".



Rimane, invece, immutato il limite di 2.000 euro per le prestazioni rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista.

Con circolare n. 77 del 16 aprile 2015 è stato comunicato il valore, in riferimento all'anno 2015, "annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente". Tale valore, per l'anno in corso è paria a 2.020 euro (lordo 2.693).

Le disposizioni di cui al comma 1 dell'art.48 si applicano anche in agricoltura:

- a) alle attività lavorative di natura occasionale rese **nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale** effettuate da **pensionati** e da **giovani con meno di venticinque anni di età** se regolarmente **iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico** di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso **l'università**;
- b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633. Tali attività, non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.



Viene, altresì, **confermata e resa strutturale** (art. 48, comma 2), la possibilità per i **percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di effettuare prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3000 euro (lordo € 4000) di compenso per anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT.**

Il predetto limite complessivo dei € 3.000 di compenso, per l'anno in corso, è da intendersi comprensivo anche delle prestazioni di lavoro accessorio già rese dal 1.1.2015 al 24.6.2015 (giorno precedente all'entrata in vigore del D.L. 81).

MODALITÀ DI ACQUISTO

Una importante novità è introdotta dall'art 49, comma 1,

- che prevede, per i committenti **imprenditori o liberi professionisti**, l'obbligo di acquistare **“esclusivamente con modalità telematiche”** uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio.
Pertanto, committenti imprenditori e liberi professionisti potranno acquistare i buoni esclusivamente attraverso:
 - la **procedura telematica INPS** (cosiddetto voucher telematico). Le modalità di accesso, acquisto e gestione dei voucher “telematici” sono descritti **nell'allegato 1**.
 - **Tabaccai** che aderiscono alla convenzione INPS – FIT;
 - **servizio internet Banking Intesa Sanpaolo**;
 - **Banche Popolari abilitate**.
- i committenti **non imprenditori o non professionisti**, possono continuare ad acquistare i buoni, oltre che attraverso i canali sopra descritti, **anche presso gli Uffici Postali di tutto il territorio nazionale**.

NON POSSONO ESSERE, DUNQUE, ACQUISTATI BUONI LAVORO CARTACEI PRESSO LE SEDI INPS, AD ECCEZIONE, E COMUNQUE FINO AL 31/12/2015, DI QUELLI RIFERITI ALLA CORRESPONDENCE DI VOUCHER PER L'ACQUISTO DI SERVIZI DI BABY-SITTING INTRODOTTI, IN VIA SPERIMENTALE, DALL'ARTICOLO 4, COMMA 24, LETTERA B) DELLA LEGGE N. 92/2012 PER IL TRIENNIO 2013 – 2015.

MISURA DEL VOUCHER

In attesa dell'emanazione del decreto di cui al comma 1 dell'art.49, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in

- 10 euro** per la generalità dei settori
- e nel **settore agricolo** è pari all'importo della **retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**.

COMUNICAZIONE TELEMATICA DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO ACCESSORIO

L'art 49, comma 3, prevede, inoltre, **l'obbligo di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro** competente, **prima dell'inizio della prestazione**, attraverso modalità telematiche, ivi compresi **sms o posta elettronica**, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi.

Tuttavia, il Ministero del Lavoro, con nota n.3337 del 25 giugno 2015 ha chiarito che, al fine dei necessari approfondimenti in ordine all'attuazione dell'obbligo di legge e nelle more della attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione in questione sarà effettuata secondo le attuali procedure.

IL RUOLO DEL CONCESSIONARIO

I commi 4,5 e 7 dell'articolo 49 descrivono il ruolo del concessionario del servizio, il quale:

- eroga** al prestatore il proprio **compenso** esente da qualsiasi imposizione fiscale;
- effettua il versamento dei contributi previdenziali all'INPS** (13% del valore nominale del buono) e **all'INAIL** (7% del valore nominale del buono);
- trattiene l'importo autorizzato dal decreto a titolo di rimborso spese.**

All. 1 PROCEDURA VOUCHER TELEMATICO

LAVORO ACCESSORIO

PROCEDURA CON VOUCHER TELEMATICO

La procedura per l'utilizzo telematico dei buoni lavoro si compone delle seguenti fasi.

1. Registrazione committente

Il committente si registra presso l'INPS (direttamente o per il tramite dell'associazione di categoria abilitata) attraverso una delle seguenti modalità:

- **Sportelli INPS;**
- **Sito internet www.inps.it, nella sezione Servizi OnLine/Per il cittadino/Lavoro Accessorio (se già in possesso del PIN);**
- **Contact Center INPS/INAIL (numero gratuito da telefono fisso 803.164 oppure da cellulare al n. 06164164, con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);**
- **Associazioni di categoria dei datori di lavoro.**

2. Accreditamento prestatore

Il prestatore si registra presso l'INPS attraverso una delle seguenti modalità:

- **Sportelli INPS;**
- **Sito internet www.inps.it, nella sezione Servizi OnLine/Per tipologia di utente/Cittadino/Lavoro**

Accessorio oppure nella sezione Come fare per utilizzare i buoni lavoro/Servizi on line/Accesso alla procedura telematica e alla procedura PEA (tabaccai e sportelli bancari e Uffici Postali) oppure nella sezione Informazioni/Lavoro accessorio-area dedicata/Accesso ai servizi;

- **Contact Center INPS/INAIL (numero gratuito 803164 oppure da cellulare al n. 06164164, con tariffazione a carico dell'utenza chiamante);**

Il prestatore (maggiorenne) riceve da Poste Italiane, a cui sono inviati i dati così registrati:

- la carta (*INPS card* c.d. 'Postepay virtual') sulla quale è possibile accreditare gli importi delle prestazioni eseguite; l'accreditamento del compenso sulla carta richiede la sua attivazione presso qualunque ufficio postale con un 'caricamento' minimo di 5 €;
- il materiale informativo.

La registrazione dei prestatori - se effettuata tramite accesso al sito - richiede una attività di verifica dei dati da parte del Contact center, che 'contatta' i potenziali prestatori. Questa operazione richiede **2-3 giorni**. Una volta verificati, i dati anagrafici del prestatore saranno trasmessi a Poste, che provvederà - **entro circa 25 giorni lavorativi** - ad inviare presso il domicilio degli interessati la *INPS card (Postepay)*.

In caso di cambio di indirizzo da parte del prestatore, [l'Istituto non risponde delle conseguenze del mancato ricevimento di comunicazioni, INPSCard, bonifici domiciliati e dei conseguenti ritardi nella riscossione.](#)

Per comunicare un indirizzo diverso rispetto a quello registrato nella procedura in origine e confermato al Contact Center, è necessario recarsi presso la Sede INPS provinciale, per la sostituzione in archivio e l'automatico invio della comunicazione corretta a Poste Italiane.

La fase di registrazione si chiude con la sottoscrizione del contratto relativo all'utilizzo della carta da parte del prestatore e l'attivazione della carta presso un ufficio postale. [Se il prestatore non attiva la carta, il pagamento avverrà automaticamente attraverso bonifico domiciliato riscuotibile presso tutti gli uffici postali.](#)

La riscossione del bonifico deve avvenire entro il termine di scadenza (mese successivo alla data di emissione).

In caso di impossibilità a riscuotere entro i termini di scadenza del bonifico, è necessario rivolgersi alla sede INPS per chiederne la "rimissione".

Il prestatore minorenne, che in quanto tale non può ricevere la INPSCard, riceverà da Poste una lettera di bonifico domiciliato con la quale riscuotere, presso tutti gli uffici postali, gli importi spettanti per lo svolgimento di prestazioni occasionali accessorie.

3. Versamento del corrispettivo dei voucher

Il committente dovrà versare, prima dell'inizio della prestazione, il valore complessivo dei **buoni (virtuali) che verranno utilizzati** per consentire un tempestivo pagamento del corrispettivo della prestazione stessa al lavoratore, con una delle seguenti modalità:

- tramite **modello F24**, indicando – nella sezione INPS del modello il codice sede e il codice fiscale – la causale LACC appositamente istituita; rispetto a questa forma di pagamento – possibile solo per l'acquisto di voucher telematici – è opportuno sottolineare la contabilizzazione nei conti dell'INPS degli importi versati con F24 avviene, in media, dopo circa 10 giorni lavorativi dall'effettuazione del pagamento a seguito di inoltro da parte dell'Agenzia delle Entrate.

Si precisa che in caso di committente persona giuridica, nel campo "matricola INPS" del mod. F24 vanno riportati - in base alle indicazioni dell'Agenzia delle Entrate - o il cap dell'azienda o il codice della sede INPS, dopo aver premesso gli 0 (zero) necessari a completare i 17 caratteri numerici previsti dal campo.

In alternativa, si può inserire il codice fiscale del committente oppure il seguente codice: 6666666666666491.

Le istruzioni di compilazione sono disponibili sul sito dell'Agenzia delle Entrate/modulistica/modelli di versamento (f24 f23)/modello F24/Tabelle codici tributo : Modello di versamento F24: i codici da utilizzare – tabella codici altri enti previdenziali e assicurativi – INPS: tabella causali contributo/ tabella formati matricola e codici.

- tramite **versamento sul conto corrente postale 89778229** intestato ad INPS DG LAVORO ACCESSORIO, il cui importo deve necessariamente essere un multiplo di 10.

In questo caso la registrazione del versamento, che richiede la verifica del bollettino di c/c, può essere effettuata recandosi presso una sede provinciale INPS.

Nel caso che la procedura venga attivata da una Associazione, il bollettino deve essere comunque intestato al singolo committente.

- tramite **pagamento on line** collegandosi al sito www.inps.it, nella sezione *Servizi OnLine/Portale dei pagamenti/Accedi al portale/Lavoro accessorio*, in corrispondenza dei link:
 - **Entra nel servizio committente/datore di lavoro**
 - **Entra nel servizio consulente/associato/delegato**dopo essersi autenticati con PIN, può utilizzare uno dei seguenti strumenti di pagamento: addebito su conto corrente BancoPosta (BPOL) o carta prepagata Postepay o carta di credito abilitata al circuito internazionale VISA, VISA Electron, Mastercard.

Per la dichiarazione dei rapporti di lavoro è necessario che ci sia disponibilità sul conto 'Lavoro Accessorio'.

4. Richiesta dei voucher e dichiarazione di inizio attività da parte del committente

Prima dell'inizio delle attività di lavoro accessorio (anche il giorno stesso purchè prima dell'inizio della prestazione), il committente effettua - attraverso il Sito internet www.inps.it oppure il Contact Center 803.164, gratuito da numero fisso, o da cellulare al n. 06164164 con tariffazione a carico dell'utenza chiamante oppure recandosi presso una sede INPS - la dichiarazione di inizio prestazione che intende compensare attraverso i buoni lavoro virtuali. La dichiarazione dovrà contenere:

- l'anagrafica di ogni prestatore ed il relativo codice fiscale;
- la data di inizio e di fine presunta dell'attività lavorativa;
- il luogo di svolgimento della prestazione;

Si ricorda che il committente è obbligato a comunicare preventivamente l'inizio della prestazione all'INPS, attraverso i canali indicati, in quanto tale dichiarazione vale anche ai fini INAIL.

Nel caso in cui - dopo la dichiarazione - si verifichino delle variazioni relativamente ai periodi di inizio e fine lavoro ovvero ai lavoratori impiegati, tali variazioni dovranno essere preventivamente comunicate direttamente dal committente attraverso i canali sopra indicati.

Attenzione: la mancata comunicazione all'INPS/INAIL prevede l'applicazione della 'maxisanzione', di cui all'art. 4, comma 1, lett. a), della Legge n.183/2010 (c.d. 'Collegato Lavoro'), come indicato nella Circolare INPS n. 157 del 7/12/2010.

Si evidenzia che - in caso di committente persona giuridica (o di committente persona fisica che intenda avvalersi di un delegato) - per utilizzare la procedura telematica, è necessario richiedere alla sede INPS della propria provincia (tramite "modello SC53" scaricabile dal sito Internet Inps), l'abbinamento tra il c.f./p.iva dell'azienda ed il codice fiscale di un delegato persona fisica (munito di Pin), che opererà per conto dell'azienda o ente committente.

Una volta effettuato tale abbinamento, il delegato dovrà:

1) entrare nella procedura on-line con il suo C.F. ed il suo PIN ed accedere alla sezione Servizi OnLine/Per tipologia di utente/Cittadino/Lavoro Accessorio oppure alla sezione Come fare per utilizzare i buoni lavoro/Servizi on line/Accesso alla procedura telematica e alla procedura PEA (tabaccai e sportelli bancari e Uffici Postali) oppure alla sezione Informazioni/Lavoro accessorio-area dedicata/Accesso ai servizi, in corrispondenza del link:

- **Consulenti associazioni e delegati (accesso con PIN);**
- 2)** inserire il CF/P.IVA dell'azienda/ente committente;
- 3)** operare come delegato dell'azienda/ente committente

5. Rendicontazione dei voucher

Al termine della prestazione lavorativa, il committente deve comunicare all'INPS (confermando o variando i dati della richiesta già effettuata a preventivo attraverso i canali sopra indicati), per ciascun prestatore, il periodo della prestazione svolta e, quindi, l'effettivo utilizzo dei buoni lavoro.

La procedura di gestione INPS, ricevuta la comunicazione a consuntivo del committente, effettuerà le seguenti operazioni:

- verificherà preliminarmente la copertura economica delle prestazioni di lavoro, confrontando i versamenti effettuati dal committente prima della conclusione del rapporto lavorativo accessorio con il complessivo onere dovuto per lo stesso;
- in relazione all'esito della verifica di cui al punto precedente:
 - nel caso in cui sia positivo (presenza di versamenti ad integrale copertura dell'onere), invierà le disposizioni di pagamento a favore del prestatore (secondo la modalità conseguenti all'avvenuta attivazione o meno della INPS Card);
 - nel caso in cui risulti negativo (totale assenza di versamenti o presenza a copertura soltanto parziale dell'onere), rappresenterà al committente l'impossibilità a procedere alla consuntivazione fino a quando la somma disponibile non consentirà la copertura della operazione di rendicontazione.

La procedura è progettata in modo che la disponibilità sul conto può essere utilizzata in momenti diversi, quindi in fase di consuntivazione non è obbligatorio arrivare ad un saldo pari a zero, ma è consentito che permanga una somma residua da 'spendere' per successive richieste di prestazioni di lavoro accessorio.

6. Accredito dei contributi

Il processo si conclude con l'accredito dei contributi sulle posizioni assicurative individuali dei prestatori. Ciò avviene, una volta reperita l'informazione di avvenuta riscossione dei buoni lavoro da parte del

prestatore, mediante l'invio di un flusso dati verso gli archivi della Gestione Separata.

L'INPS, infine, provvede al riversamento ad INAIL del contributo del 7% destinato all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

ooo

Nel sito www.inps.it, sezione *Come fare per/Informazioni/Lavoro Accessorio*, è possibile consultare il "Manuale per l'utilizzo dei voucher telematici....", che fornisce indicazioni operative per facilitare l'utilizzo della procedura telematica di acquisto voucher.