

Informacoop



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

Villorba, 23 ottobre 2015

Informacoop N.24/2015

Amministrazione del personale

In collaborazione con



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



D.LGS. 81/2015: MUTAMENTO DI MANSIONI

L'art. 3 del D.Lgs. n. 81/2015 sostituisce l'art. 2103 cc, dettando una nuova disciplina delle mansioni. Nuove prospettive di flessibilità per i datori di lavoro.

[Pagina 1](#)

D.LGS. 151/2015: SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI

Il 24 settembre 2015 è stato pubblicato il d.lgs. 151/2015 che dispone la semplificazione di alcune procedure e adempimenti a carico di datori di lavoro e cittadini.

[Pagina 4](#)

LEGGE DI STABILITÀ 2016

In pillole i numerosi interventi dedicati al lavoro previsti dalla proposta di legge approvata dal Governo.

[Pagina 7](#)

D.LGS. 81/2015: MUTAMENTO DI MANSIONI E NUOVO ART. 2103 C.C.

Lo *ius variandi* è quel potere che consente al datore di lavoro di **modificare unilateralmente l'oggetto del contratto di lavoro**, ovvero le **mansioni** e il **luogo** di svolgimento della prestazione lavorativa. Questo costituisce un'importante deroga al principio generale del diritto civile secondo cui il contratto ha forza di legge tra le parti e può essere modificato soltanto con il loro consenso. Il potere unilaterale del datore di lavoro, secondo la disciplina ante d.lgs. 81/2015, era soggetto al **limite delle mansioni inferiori**: il datore di lavoro poteva attribuire al lavoratore mansioni diverse, a condizioni che queste fossero superiori o equivalenti rispetto alle precedenti, **ma mai inferiori**.

REVOCABILI LE INDENNITÀ LEGATE ALLA FUNZIONE

Con Sent. N.19465/2015 la Corte di Cassazione è intervenuta nuovamente sul tema della irriducibilità della retribuzione del lavoratore, in particolare sui limiti a questo principio.

Molto, quindi, si era discusso nelle aule dei tribunali sulla nozione, assai generica e poco giuridica, di equivalenza delle mansioni. La rigidità della disciplina legislativa e della relativa interpretazione giurisprudenziale, si scontrava, tuttavia, con la necessità di un continuo adattamento dei modelli organizzativi e produttivi aziendali al mercato; ciò che rendeva sempre più problematico individuare mansioni caratterizzate da piena equivalenza dei contenuti tecnico-professionali.

E così, era stato lo stesso **legislatore** che, per venire incontro alle esigenze di flessibilità del datore di lavoro, **aveva previsto espressamente delle ipotesi in cui fosse possibile adibire il lavoratore a mansioni inferiori:**

- l'articolo 4, comma 11 della **legge 223/1991** consente agli accordi stipulati **in sede di procedure di mobilità** di stabilire, in deroga all'articolo 2103, **l'assegnazione a mansioni diverse, anche inferiori;**
- le disposizioni a tutela della disabilità in caso di infortunio o malattia contenute nella **legge 68/1999** e quelle a tutela della maternità del **D.lgs. 151/2001**, l'articolo 42 del **D.lgs. 81/2008** legittimano l'assegnazione del **lavoratore divenuto inidoneo** a mansioni inferiori, in quanto compatibili con il suo stato di salute;
- l'articolo 8 della legge **148/2011** consente agli **"accordi di prossimità" di disciplinare in deroga alla legge le mansioni**, la classificazione e l'inquadramento del personale.

Il d.lgs. 81/2015 riscrive interamente l'articolo 2103 del Codice civile in tema di mansioni del lavoratore.

Le nuove regole si applicano ai **rapporti di lavoro privati, senza distinzioni legate alla data di assunzione**, previste invece per altre novità, come per il contratto a tutele crescenti e permettono di superare il doppio divieto esistente in materia (divieto di demansionamento, divieto di assegnazione a mansioni non equivalenti), ampliando anche lo spazio dell'assegnazione a mansioni superiori, che può durare di più.

Nel complesso, la riforma accresce in maniera importante gli spazi di flessibilità organizzativa, pur senza sovertire i principi e le tutele applicabili ai lavoratori.

Quattro sono sostanzialmente le regole in materia di modifica delle mansioni:

1

La **prima** è prevista dal primo comma del nuovo art. 2103 c.c. e riguarda la possibilità per il datore di lavoro di adibire il lavoratore **a mansioni diverse e, quindi, eventualmente anche inferiori, purché esse siano riconducibili allo stesso livello ed alla stessa categoria** legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

L'unico limite allo ius variandi è in tale ipotesi rappresentato dalla necessità di limitare il cambiamento, alle mansioni rientranti nel medesimo livello di inquadramento previsto dalla contrattazione collettiva e nella stessa categoria legale (ex art. 2095 c.c.: dirigenti, quadri, impiegati ed operai).

Secondo la nuova disciplina, i cambi "orizzontali" di mansioni diventano quindi molto più agevoli.

La Corte afferma, in aderenza ad un orientamento ormai consolidato, che il principio di Irriducibilità della retribuzione non è assoluto e non opera nei confronti di quegli emolumenti, erogati al lavoratore, volti a compensare una particolare modalità della prestazione lavorativa, allorché tale modalità cambi o venga meno. Nella citata sentenza è stata considerata lecita la condotta del datore di lavoro che ha privato il lavoratore dell'indennità corrisposta per il lavoro notturno, allorché le sue mansioni erano state modificate ricomprensendo attività da svolgersi in orario diurno.



LAVORO ACCESSORIO E COMPATIBILITÀ CON PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

Il d.lgs. 81/2015 ha stabilito la possibilità per i percettori di ammortizzatori sociali di prestare lavoro accessorio, nel limite di 3.000 euro per anno civile. Con la Circolare n. 170/2015, l'INPS interviene per chiarire i profili di compatibilità e cumulabilità tra i compensi di lavoro accessorio e le prestazioni erogate dall'Istituto stesso, quali:

2

La **seconda** regola è prevista dal secondo comma del nuovo art. 2103 e prevede la possibilità di assegnare il lavoratore alle **mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore**, a condizione che rientrino nella medesima categoria legale e che la **variazione sia giustificata da una «modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore».**

Così, per fare un esempio, un impiegato del IV livello può vedersi affidare mansioni spettanti al III livello, se un rassetto organizzativo ha determinato il mutamento della sua posizione professionale; analoga operazione non è ammessa se al livello di Inquadramento Inferiore a quello di partenza si trova una categoria operaia e non impiegatizia.

Altre ipotesi di assegnazione a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste dai **contratti collettivi**; la legge non specifica se il livello degli accordi deve essere nazionale, ma considerato il richiamo contenuto nell'articolo 51 del D.lgs. 81/2015 **sembra legittimata a intervenire anche la contrattazione di secondo livello**.

In questo modo viene superato il principio tradizionale che rendeva sempre e comunque invalida l'assegnazione a mansioni inferiori.

Il decreto legislativo 81/2015 pone a carico del datore di lavoro **l'obbligo** di accompagnare il mutamento di mansioni con un **percorso formativo**, finalizzato ad addestrare il dipendente in merito ai nuovi compiti da svolgere; tale obbligo, tuttavia, non deve essere rispettato qualora la formazione non sia necessaria per svolgere le nuove mansioni. La legge precisa che il mancato adempimento dell'impegno formativo non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

Il passaggio a mansioni inferiori è sottoposto a un **requisito di forma** molto rigoroso: **deve essere comunicato per iscritto**, a pena di **nullità**. La legge non richiede l'indicazione scritta delle motivazioni, e pertanto la mancanza di tale elemento non dovrebbe comportare la nullità dell'atto; tuttavia, appare consigliabile formalizzare per iscritto la motivazione organizzativa sottesa al cambio di mansioni.

L'assegnazione a mansioni inferiori, secondo la nuova norma, non determina una riduzione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo, che restano quelli di partenza.
L'unica eccezione a questo principio riguarda quegli elementi retributivi collegati strettamente alle mansioni che sono state tolte.

- l'Indennità di mobilità;
- la NASPI;
- la disoccupazione agricola;
- la cassa Integrazione guadagni.

Prima di procedere con l'analisi, è opportuno precisare che quanto segue si applica anche alle prestazioni svolte, dai soggetti percettori di prestazioni Integrative del salario o di sostegno al reddito, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2015 e il 24 giugno 2015.

INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Circa la compatibilità e cumulabilità dell'Indennità di mobilità con i compensi da lavoro accessorio, l'INPS afferma:

"Dal 1° gennaio 2015, l'Indennità di mobilità è Interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite di euro 3.000 per anno civile [...]."

Posto che la compatibilità è garantita anche tenendo conto della rivalutazione dei compensi operata annualmente sulla base dell'Indice Istat dei prezzi al consumo, l'Istituto si sofferma sull'eventualità che un soggetto percettore di Indennità di mobilità svolga attività di lavoro accessorio per compensi superiori al limite di 3.000 Euro (e nel limite di euro 7.000 per anno civile – annualmente rivalutati – che costituiscono come noto il limite complessivo che il singolo lavoratore

OBBLIGO FORMATIVO

FORMA SCRITTA

3

La **terza** regola introdotta è prevista dal sesto comma del nuovo art. 2103 c.c. e riguarda la **possibilità che vengano stipulati accordi individuali di modifica in peius delle mansioni, della categoria legale, del livello di inquadramento** (anche oltre, quindi, il livello immediatamente inferiore) e **della retribuzione**.

Un accordo del genere potrà essere stipulato **presso una delle sedi di conciliazione** previste dalla legge (DTL, sede sindacale, commissioni di certificazione) solo a condizione che esso serva a tutelare l'interesse del lavoratore alla conservazione del posto di lavoro, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

Quindi, la retribuzione e la categoria legale possono essere modificate *in peius* solo in presenza di un accordo con il lavoratore che consenta a quest'ultimo di soddisfare proprie esigenze lavorative (evitare il licenziamento o ampliare la propria formazione per acquisire una diversa professionalità) o personali.

4

La **quarta** regola riguarda **l'assegnazione di mansioni superiori**, che diviene **definitiva dopo sei mesi** (al posto dei tre mesi previsti dalla norma abrogata) **continuativi**. A differenza di prima, quindi, il datore di lavoro ha più tempo per provare le capacità del lavoratore a svolgere le mansioni superiori, in linea, peraltro, con il periodo di prova che può, nel massimo avere una durata di sei mesi. A differenza di prima, inoltre, la norma specifica che **il periodo di sei mesi deve essere continuativo e non frazionato**. Infine, un'importante specificazione che è stata introdotta nella disposizione in esame riguarda la possibilità che **il lavoratore manifesti una volontà contraria all'assegnazione definitiva alla mansione superiore. In altri termini, la norma prevede la facoltà del lavoratore di rifiutare la mansione superiore**.

Rimane immutata, invece, la disposizione in tema di trasferimento individuale che può essere disposta unilateralmente dal datore di lavoro solo per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

può percepire da attività di lavoro accessorio). In tal caso, chiarisce l'Istituto, i compensi percepiti in eccesso rispetto al limite di 3.000 euro sono compatibili con l'Indennità di mobilità, ma cumulabili solo nel limite in cui siano utili a garantire al soggetto la percezione di un reddito pari alla retribuzione percepita al momento della messa in mobilità, così come previsto dall'articolo 9, comma 9 della Legge n. 223/1991.

Il lavoratore perceptor di Indennità di mobilità, entro cinque giorni dall'inizio dell'attività di lavoro accessorio, ovvero dalla data di presentazione della domanda di mobilità se l'attività lavorativa è preesistente, è tenuto a comunicare all'INPS il reddito presunto derivante dall'attività di lavoro accessorio nell'anno solare, a far data dall'inizio della prestazione di lavoro accessorio.

INDICE

RIVALUTAZIONE TFR DEL MESE DI SETTEMBRE 2015

Le quote di TFR, accantonate al 31 dicembre 2014, vanno rivalutate dello 1,1250 %.



GOVERNO: I CONTENUTI DELLA LEGGE DI STABILITÀ 2016

Il Consiglio dei Ministri ha pubblicato, sul proprio sito internet, le principali disposizioni presenti nella prossima **Legge di Stabilità 2016**.

Le indicazioni si riferiscono al disegno di legge approvato dal Governo nella seduta del 15 ottobre 2015.

Si tratta di una manovra finanziaria di 26,5 miliardi di euro, che potrà aumentare fino a 29,5 miliardi in base all'accoglimento o meno della

richiesta, avanzata alla Ue, di utilizzare uno 0.2% di spazio di patto in più per la “clausola migranti”. La Legge di Stabilità 2016 prosegue il piano di taglio delle tasse, avviato lo scorso anno, intensifica la lotta contro la povertà e la tutela delle fasce più deboli della popolazione, procede con la ***spending review***.

Qui di seguito i punti principali della legge dedicati al lavoro:



IMU AGRICOLA - Vengono esentati dall'Imu tutti i terreni agricoli - montani, semi-montani o pianeggianti - utilizzati da coltivatori diretti, imprenditori agricoli professionali e società.



IRAP IN AGRICOLTURA E PESCA - Dal 2016 viene azzerata.



AMMORTAMENTI - A partire dal 15 ottobre 2015 e fino al 31 dicembre 2016 viene riconosciuta una maggiorazione della deduzione ai fini della determinazione dell'Ires e dell'Irpef. La maggiorazione del costo fiscalmente riconosciuto è del 40% portando al 140% il valore della deduzione.



IRES - A partire dal 2017 l'aliquota si ridurrà del 3,5%, dall'attuale 27,5% al 24%



ASSUNZIONI - Anche per le nuove assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2016 è prevista una agevolazione attraverso la riduzione dei contributi al 40% per 24 mesi, misura che complessivamente porta a un alleggerimento pari a 834 milioni nel 2016 per salire a 1,5 miliardi nel 2017.



CONTRATTAZIONE DECENTRATA - Sulla quota di salario di produttività, di partecipazione agli utili dei lavoratori o di welfare aziendale derivante dalla contrattazione aziendale si applica l'aliquota ridotta del 10%. Il bonus avrà un tetto di 2.000 euro e sarà utilizzabile per tutti i redditi fino a 50.000 euro.

CERTIFICATO PENALE CASELLARIO GIUDIZIALE NEL CAMBIO DI APPALTO

In risposta all'Interpello n. 22 del 24 settembre 2015, il Ministero del Lavoro fornisce chiarimenti in merito all'obbligo, per il datore di lavoro, di richiedere il certificato penale del casellario giudiziale in relazione ai lavoratori che svolgono attività a contatto diretto e regolare con minori.

In particolare, con specifico riferimento all'ipotesi di cambio appalto con obbligo di assumere il personale dell'impresa uscente per quella subentrante, viene precisato che:

- Il datore di lavoro/impresa subentrante nell'appalto non è tenuto ad alcun adempimento circa il personale a contatto diretto e regolare con minori, purché
- lo stesso datore di lavoro acquisisca la documentazione prevista dall'articolo 2 del D.Lgs. n. 39/2014 già in possesso del precedente datore di lavoro.





CONTANTE - La soglia per i pagamenti in contanti sale da 1.000 a 3.000 euro.



SEMPLIFICAZIONI FISCALI - Si anticipa di un anno la semplificazione delle sanzioni amministrative in campo fiscale. Le imprese si vedranno subito rimborsare l'IVA per i crediti non riscossi, senza dover aspettare la fine delle procedure concorsuali. Si permette lo scioglimento delle società di comodo



OPZIONE DONNA - Il regime sperimentale per le donne che intendono lasciare il lavoro con 35 anni di contributi e 57-58 anni di età (e la pensione calcolata con il metodo contributivo) viene esteso al 2016, anno in cui devono essere maturati i requisiti.



PART TIME - La norma è finalizzata ad accompagnare i lavoratori più anziani al pensionamento in maniera attiva. Si potrà chiedere il part time ma senza avere penalizzazioni sulla pensione perché lo Stato si farà carico dei contributi figurativi. Il datore di lavoro dovrà corrispondere in busta paga al lavoratore la quota dei contributi riferiti alle ore non prestate, che si trasformeranno quindi in salario netto.

CCNL COOPERATIVE DI TRASFORMAZIONE PRODOTTI AGRICOLI E ZOOTECNICI

Dal 1° ottobre 2015 decorrono gli aumenti dei minimi retributivi per i dipendenti, impiegati e operai delle cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e zootecnici. Gli aumenti previsti, e i relativi nuovi minimi risultano i seguenti:

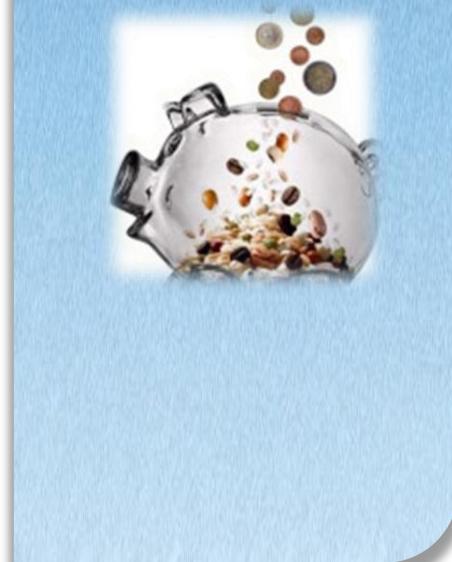
AUMENTI DAL 01.10.2015

Livello	Aumento	Minimi
1A	10,07	2.159,75
1	8,76	1.878,03
2	7,23	1.549,40
3A	6,35	1.361,59
3	5,69	1.220,75
4	5,25	1.126,83
5	4,82	1.032,94
6	4,38	939,05

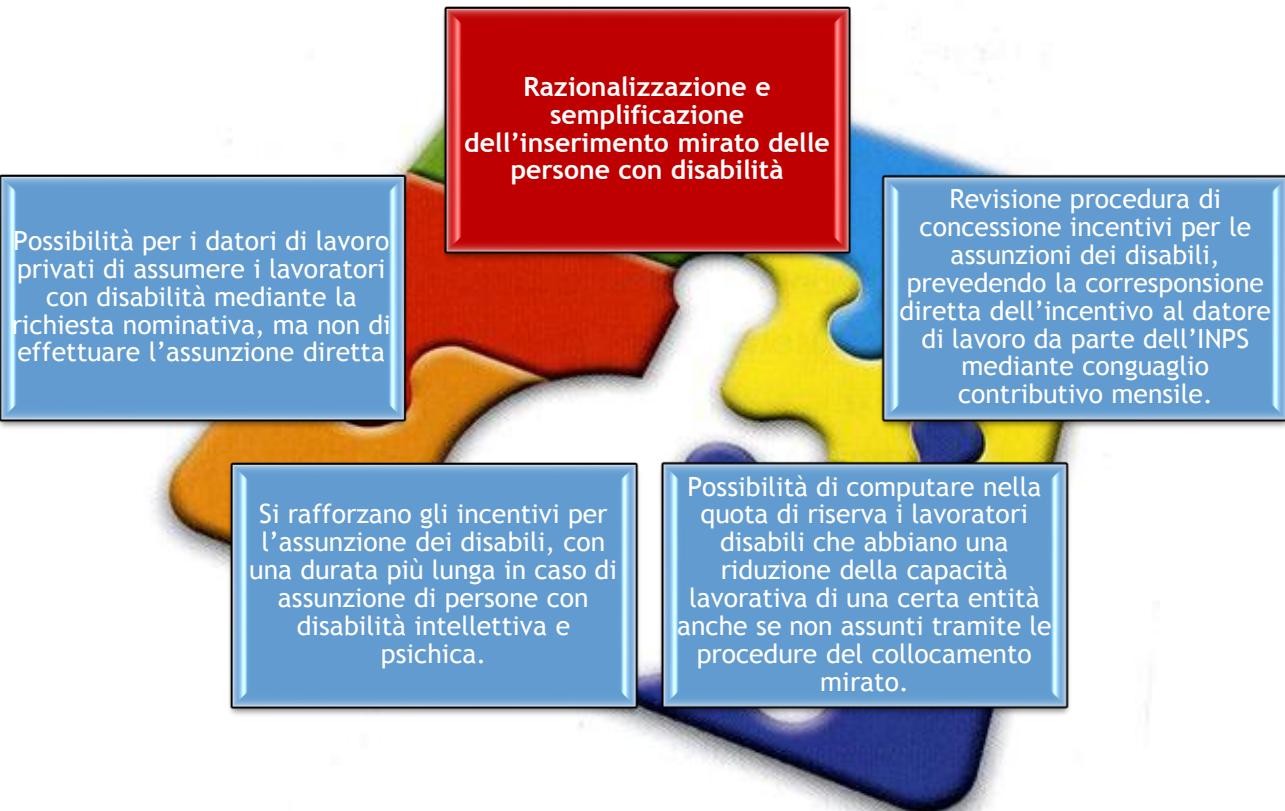
D.LGS. 151/2015: LE NUOVE SEMPLIFICAZIONI IN MATERIA DI LAVORO



Le disposizioni contenute nel decreto possono essere suddivise in tre gruppi fondamentali. Il primo concerne la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese; il secondo i rapporti di lavoro; il terzo le pari opportunità. In questo numero si darà una sintesi delle novità previste dal primo gruppo di disposizioni.



SEMPLIFICAZIONI DI PROCEDURE E ADEMPIMENTI





L'INAIL, anche in collaborazione con le aziende sanitarie locali e con il Coordinamento Tecnico delle Regioni, metterà a disposizione dei datori di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio

Razionalizzazione e semplificazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

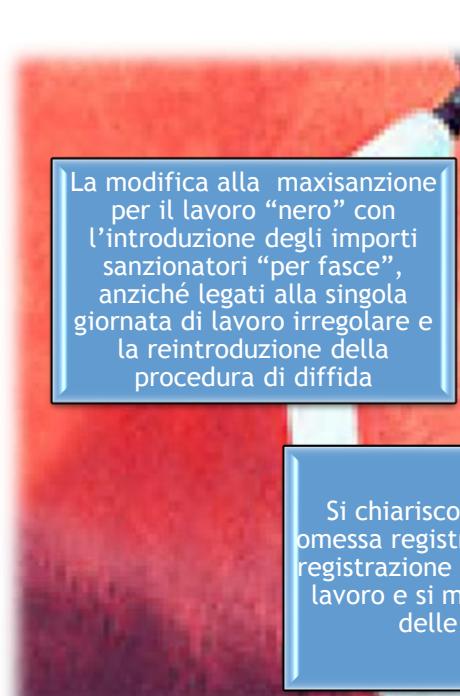
Il miglioramento del processo di acquisizione delle informazioni necessarie per il calcolo del premio assicurativo attraverso la realizzazione di un apposito servizio sul portale dell'INAIL

La trasmissione all'INAIL del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro

Lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di primo soccorso, nonché di prevenzione degli incendi e di evacuazione, anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori

L'abolizione dell'obbligo di tenuta del registro infortuni

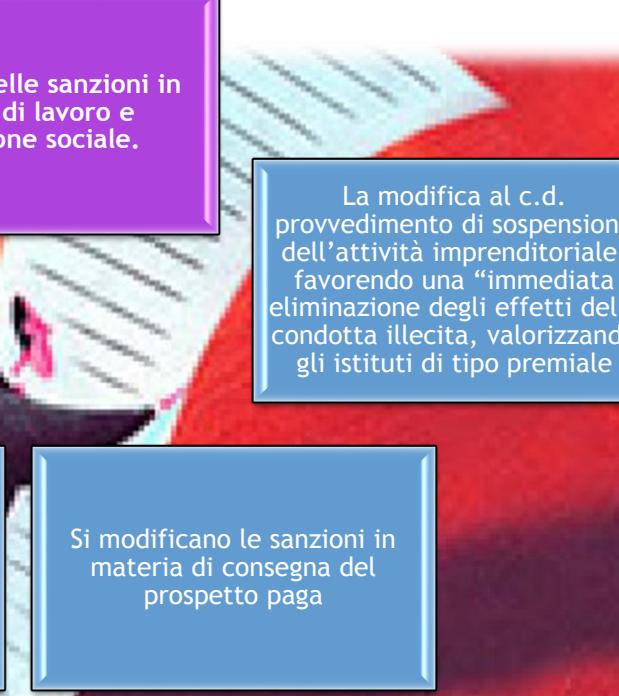
la trasmissione all'autorità di pubblica sicurezza delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a trenta giorni a carico dell'INAIL, esonerando il datore di lavoro



La modifica alla maxisanzione per il lavoro "nero" con l'introduzione degli importi sanzionatori "per fasce", anziché legati alla singola giornata di lavoro irregolare e la reintroduzione della procedura di diffida

Revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.

La modifica al c.d. provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale, favorendo una "immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, valorizzando gli istituti di tipo premiale



Si chiariscono le nozioni di omessa registrazione e infedele registrazione sul libro unico del lavoro e si modifica il regime delle sanzioni;

Si modificano le sanzioni in materia di consegna del prospetto paga