

INFORMACOOP

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

in collaborazione con



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

ICN Italia
Consulting
Network
Centro di assistenza fiscale

Informacoop n.25

14 Dicembre 2017

Sommario

AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI	1
NORME IN MATERIA DI VACCINAZIONI PER OPERATORI SCOLASTICI, SANITARI E SOCIO-SANITARI.....	4
SANZIONI IN CASO DI OMESSA SORVEGLIANZA DEI LAVORATORI.....	5
LA GESTIONE DELLA CONTRAZIONE DI ATTIVITÀ E DELLE PREROGATIVE DELLA COOPERATIVA RISPETTO AI SUOI SOCI-LAVORATORI DIPENDENTI.....	6
SGRAVI CONTRIBUTIVI AI DATORI DI LAVORO PER MISURE DI CONCILIAZIONE PREVISTE NEI CONTRATTI AZIENDALI..	8
LAVORO AGILE: PROFILI ASSICURATIVI E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA	10

LEGGE DI BILANCIO 2018: AGEVOLAZIONI ALLE ASSUNZIONI

La legge di Bilancio per il 2018 prevede un **nuovo sgravio contributivo** ai datori di lavoro che trasformano i rapporti di lavoro precari in contratti a tempo indeterminato. In considerazione del fatto che il Senato, in data 30 novembre 2017, rinnovando la fiducia al Governo, ha approvato (con 149 voti favorevoli e 93 contrari) l'emendamento integralmente sostitutivo degli articoli del disegno di legge di Bilancio 2018, è il caso di analizzare compiutamente la previsione disposta nei commi dal 50 al 58 e relativi alla nuova agevolazione contributiva per le assunzioni a tempo indeterminato che verranno effettuate dall'anno 2018, ora all'esame della Camera.



RICORDIAMO CHE QUANTO QUI COMMENTATO È CONTENUTO NELLA BOZZA DI LEGGE, CHE NON È ANCORA DEFINITIVA E NON È ANCORA PUBBLICATA IN GAZZETTA UFFICIALE. PER ASPETTARE DI CONOSCERE IL CONTENUTO UFFICIALE DOVREMO ASPETTARE GLI ULTIMI GIORNI PRIMA DI NATALE

BENEFICI PER I DATORI DI LAVORO PRIVATI

Ai datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2018**, assumeranno lavoratori con contratto di lavoro subordinato a **tempo indeterminato a tutele crescenti**, sarà riconosciuto, per un periodo massimo di 36 mesi, **l'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile (commi dal 50 al 58 della Legge di bilancio 2018).

Resta comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La norma, a differenza delle agevolazioni degli scorsi anni, non prevede una scadenza. Quindi possiamo parlare di un incentivo strutturale all'occupazione giovanile.

LAVORATORI AGEVOLATI

È possibile applicare la decontribuzione ai rapporti a tempo indeterminato stipulati con **lavoratori che, alla data della prima assunzione incentivata, non abbiano compiuto il 35° anno di età nel 2018 (dal 2019 il limite di età scende a 30 anni) e non siano stati occupati (MAI!!!) a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro**. Per la verifica del pregresso rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai fini dell'agevolazione contributiva, non sono considerati eventuali periodi di apprendistato svolti presso un altro datore di lavoro e che non siano stati confermati al termine del periodo formativo.

Nelle ipotesi in cui il lavoratore abbia usufruito di un parziale esonero può usufruire del beneficio in caso di una nuova assunzione a tempo indeterminato da parte di altri datori di lavoro privati, per il periodo residuo utile alla piena fruizione, indipendentemente dall'età anagrafica del lavoratore alla data delle nuove assunzioni. In pratica, si forma una sorta di **"portabilità"** dell'agevolazione contributiva in capo al lavoratore. Qualora il rapporto di lavoro agevolato, termini prima dei 36 mesi, il lavoratore potrà portare in eredità, al nuovo datore di lavoro, i mesi di decontribuzione non usufruiti dal precedente datore.

ESEMPIO

1° rapporto agevolato – dal 1° febbraio 2018 al 31 gennaio 2019 (durata 12 mesi)

2° rapporto agevolabile – durata 24 mesi (36 mesi meno 12 mesi)

TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLATE

La norma, oltre a prevedere l'agevolazione esclusivamente in caso di stabilizzazione di un lavoratore con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, "pretende" che tale rapporto sia gestito con le tutele previste dal Jobs Act (tutele crescenti). La cosa, che dovrebbe essere pacifica in considerazione del fatto che ordinariamente, dal 7 marzo 2015, il contratto a tempo indeterminato è anche a tutele crescenti, rimarca un malcontento di una parte dei lavoratori e dei sindacati, che porta, in alcuni casi, a richiedere, da parte di questi ultimi, la stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con le tutele reali, previste dall'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, come riformulato dalla Legge 92/2012, ancora in vigore per i soli contratti stipulati prima del 7 marzo 2015.

Ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico e dei rapporti di apprendistato, in qualsiasi forma stipulati (apprendistato professionalizzante, qualificante o di alta formazione), queste le tipologie contrattuali alle quali si applica l'agevolazione contributiva.

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO



È agevolabile l'assunzione, a partire dal 1° gennaio 2018, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti, previsto dall'articolo 1 e ss., del decreto legislativo n. 23 del 4 marzo 2015.

APPRENDISTATO



La decontribuzione si applica, per un periodo massimo di 12 mesi e sempre nel limite massimo di 3.000 euro, anche nei casi di prosecuzione, successiva al 31 dicembre 2017, di un contratto di apprendistato in rapporto a tempo indeterminato a condizione che il lavoratore non abbia compiuto il 30° anno di età alla data della prosecuzione.

In questo specifico caso, l'agevolazione decorre dal primo mese successivo a quello di scadenza dell'ulteriore beneficio contributivo previsto in caso di qualificazione al termine del periodo di apprendistato (12 mesi successivi al termine del periodo di apprendistato) (articolo 47, comma 7, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81).

*ESEMPIO: data di assunzione con contratto di
apprendistato professionalizzante*

*1° gennaio 2015 per 36 mesi; qualificato il 1° gennaio 2018
(12 mesi ulteriori di agevolazione → 31.12.2018
Dal 1° gennaio 2019, decontribuzione di 12 mesi ai sensi
della presente normativa, qualora il lavoratore non abbia
compiuto il 30° anno di età)*

TRASFORMAZIONE DA CONTRATTO A TERMINE



L'agevolazione contributiva si applica anche nei casi di trasformazione, dal 1° gennaio 2018, di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della conversione (35 anni fino al 31 dicembre 2018 e 30 anni dal 1° gennaio 2019).

ESEMPIO

- Assunzione a termine, per 12 mesi (dal 1° marzo 2017 al
28 febbraio 2018)*
- Trasformazione a tempo indeterminato dal 1° marzo
2018*
- Dalla data di trasformazione scattano i 36 mesi di
agevolazione o quanto manca in dote al lavoratore*

EX STUDENTI



L'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro è totale, fermo restando il limite massimo di importo pari a 3.000 euro su base annua e il previsto requisito anagrafico, per i datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di cui al decreto legislativo n. 23/2015, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio:

- **studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, attività di alternanza scuola-lavoro per almeno il 30%:**
 - a. delle ore di alternanza previste ai sensi dell'articolo 1, comma 33, della Legge 107/2015,
 - b. del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi erogati ai sensi del capo III del Decreto Legislativo n. 226/2005,
 - c. del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi di cui al capo 11 del D.P.C.M. 25 gennaio 2008,
 - d. del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari;
- **studenti che abbiano svolto, presso il medesimo datore di lavoro, periodi di apprendistato per la qualifica (c.d. di 1° livello - articolo 43 del decreto legislativo n. 81/2015) o periodi di apprendistato in alta formazione (c.d. di 3° livello - articolo 45 del decreto legislativo n. 81/2015).**

Con l'introduzione del presente sgravio contributivo, dal 1° gennaio 2018 viene abrogato il c.d. esonero contributivo per assunzione sistema duale, previsto dalla Legge di Bilancio 2017- commi 308, 309 e 310 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232).

ULTERIORI REGOLE

Per usufruire dell'incentivo, il datore di lavoro deve:

- **rispettare i principi generali di fruizione degli incentivi, previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150,**

- **non aver proceduto, nei sei mesi precedenti la data di assunzione agevolata, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.**

Qualora il datore di lavoro proceda, nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore agevolato o di un altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva ed inquadrato con la medesima qualifica del lavoratore assunto con l'esonero, l'Istituto Previdenziale (INPS) provvederà alla revoca dell'incentivo ed al recupero del beneficio già fruito da parte dell'azienda. In questo specifico caso, il recupero dei benefici agevolativi non comporterà alcun effetto nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumeranno il lavoratore per il periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero.

LIMITAZIONI

Lo sgravio contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

NORME IN MATERIA DI VACCINAZIONI PER OPERATORI SCOLASTICI, SANITARI E SOCIO-SANITARI

La nuova normativa sui vaccini (**in GU n. 182/2017 del 5 agosto ed entrata in vigore il 6 agosto 2017**) contiene anche una **norma prescrittiva per i datori di lavoro e per gli operatori scolastici, sanitari e socio-sanitari**.

Infatti, la legge di conversione ha introdotto nell'articolo 3 il comma 3-bis che recita:

*«3-bis. Entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, **gli operatori scolastici, sanitari e socio-sanitari presentano agli istituti scolastici e alle aziende sanitarie nei quali prestano servizio una dichiarazione, resa ai sensi del decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445, comprovante la propria situazione vaccinale**».*

È di tutta evidenza che, questo nuovo adempimento, da ottemperare entro il **6 novembre 2017** si rivolge ad una platea molto vasta di lavoratori operanti nelle nostre cooperative nel contesto scolastico (compresi i servizi educativi per l'infanzia), nel sanitario e nel socio-sanitario.

Al momento, il Ministero della salute ha pubblicato una circolare che, però, sul punto in esame riporta solo il testo di legge **senza nessuna istruzione aggiuntiva**.

Inoltre, ci risulta che alcune Regioni si stanno ponendo il problema e, di conseguenza, anche le cooperative (in particolare sociali) stanno chiedendo supporto alle sedi territoriali Confcooperative e ai nostri Centri Servizi.

La Circolare del Ministero allega un fac-simile di autocertificazione che fa riferimento a operatori scolastici e a operatori sanitari/socio-sanitari e che contestualmente chiede di indicare rispettivamente l'istituto scolastico o l'azienda sanitaria presso il quale sono in servizio.

Pur in assenza di indicazioni specifiche, riteniamo che sia certo il coinvolgimento degli operatori delle cooperative che gestiscono scuole o che comunque operano in servizi scolastici compresi, ad esempio, gli addetti alle mense scolastiche interne.

Si ritiene utile che le cooperative coinvolte inizino a chiedere la compilazione dell'autocertificazione per tutti gli operatori delle categorie indicate (scolastici, sanitari e socio-sanitari).

Segnaliamo infine che l'autocertificazione contiene per ogni tipo di vaccinazione la possibilità di barrare il punto "non ricordo". Questo renderà più semplice la compilazione.

SANZIONI IN CASO DI OMESSA SORVEGLIANZA DEI LAVORATORI

L'Ispettorato nazionale del Lavoro ha pubblicato **una circolare**, la **n. 3 del 12-10-2017**, in cui ha fornito **indicazioni operative ai propri ispettori in merito alle sanzioni da applicare in caso di omessa sorveglianza sanitaria dei lavoratori ex art. 41 d.lgs. n. 81/2008**.

Benché rivolta al proprio personale ispettivo, riteniamo sia di interesse in quanto fissa indicazioni univoche nel comminare le sanzioni, in base ai differenti comportamenti ritenuti illeciti.

A norma dell'art. 41 del t.u. sicurezza infatti, **la sorveglianza sanitaria diventa un obbligo nel momento in cui la valutazione dei rischi ne determina la necessità**.

Dunque, le **sanzioni** da applicare in caso di omessa sorveglianza sono da ricondursi ai seguenti articoli e relative fattispecie (tra parentesi le sanzioni previste dall'articolo 55 del d.lgs 81):

- **articolo 18, comma 1, lettera c):** nei casi in cui si debba valutare lo stato di salute del lavoratore, al fine dell'affidamento dei compiti specifici, che non dipendono dai rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma dalla capacità del lavoratore stesso di svolgerli (ad esempio lavori in quota, lavori in sotterraneo o in ambienti chiusi in genere, lavori subacquei, etc.) **(arresto a 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro)**
- **articolo 18, comma 1, lettera g):** in tutti i casi in cui la normativa vigente prevede l'obbligo della sorveglianza sanitaria **(ammenda da 2.000 a 4.000 euro, se la violazione riguarda più di 5 lavoratori la sanzione è raddoppiata, se riguarda più di 10 è triplicata)**
- **articolo 18, comma 1, lettera bb):** nei casi in cui nei confronti del lavoratore soggetto a sorveglianza sanitaria (pur essendo stato sottoposto a visita, esami clinici e biologici e indagini diagnostiche), non sia stato ancora espresso il giudizio di idoneità ed in sede ispettiva si riscontri che lo stesso sia adibito a quella specifica mansione; in questo caso risulta evidente il difetto di vigilanza del datore di lavoro o del dirigente **(sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 4.500 euro)**.

L'Ispettorato da ultimo rammenta che, qualora l'omessa sorveglianza sanitaria sia riscontrata in settori diversi dall'edilizia, gli ispettori del lavoro devono comunicare la notizia di reato all'Autorità giudiziaria ai sensi dell'articolo 347 c.p.p..

Facendo un passo in avanti, andando oltre la circolare dell'Ispettorato, è bene sottolineare anche che il lavoratore, per il quale il protocollo sanitario vigente in azienda preveda per lui la sorveglianza sanitaria, è obbligato a sottoporsi alle visite mediche periodiche.

Infatti ai sensi dell'art. 20 TU Sicurezza:

1. **Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro**, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
2. I lavoratori devono in particolare:
 - a) **contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;**
 - b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
 - c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e le miscele pericolose²⁶, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
 - d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
 - e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
 - f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;

- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.**

Di fatto il lavoratore che si rifiuta di sottoporsi alla visita commette un atto di grave “**interferenza**” nell’operato del datore di lavoro perché crea una situazione in cui egli assume decisioni su se stesso in tema di sicurezza sul lavoro. E tale situazione è stata ripetutamente dichiarata inammissibile dalla Corte di Cassazione, in quanto trasformerebbe la posizione di garanzia del datore di lavoro in una ingiustificata responsabilità oggettiva, ossia una responsabilità dove non è presente né la colpa né il dolo.

A fronte di un rifiuto del dipendente a sottoporsi alle visite, il datore di lavoro dovrà pertanto **procedere a progressive ed efficaci sanzioni disciplinari** (nel rispetto delle norme in materia di sanzioni disciplinari dettate dallo Statuto dei Lavoratori) al fine di “convincere” il lavoratore a cambiare idea. Se tali sanzioni non raggiungono lo scopo, il datore di lavoro potrà ricorrere al **licenziamento**, sempre che ricorra un giustificato motivo e una giusta causa, **in quanto la non idoneità non nasce da una oggettiva condizione di salute del lavoratore, bensì da una soggettiva volontà di non collaborazione alla tutela di un bene costituzionalmente protetto come quello della salute e dal venir meno agli obblighi previsti dagli articoli 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro) e 2106 (sanzioni disciplinari) del Codice Civile.**

Del resto, se è vero che l’espletamento della sorveglianza sanitaria è un obbligo incombente in capo al datore di lavoro, è altrettanto vero che, come visto prima, ai sensi dell’articolo 20 del D.Lgs. 81/2008, **ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro** su cui ricadono gli effetti delle sue azioni od omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. Il comma 2, lettera a), della suddetta disposizione afferma in particolare che i lavoratori **debbano “contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all’adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro”.**

Ma c’è di più perché l’art. 59 del D.Lgs. 81/2008 prevede espressamente che **“i lavoratori sono puniti con l’arresto fino a un mese o con l’ammenda da 200 a 660 euro per la violazione dell’articolo 20 Comma 2 Lettera i)”**, cioè nel caso che il lavoratore violi l’obbligo di sottoporsi ai controlli sanitari previsti dalla normativa vigente o **comunque disposti dal medico competente.**

LA GESTIONE DELLA CONTRAZIONE DI ATTIVITÀ E DELLE PREROGATIVE DELLA COOPERATIVA RISPETTO AI SUOI SOCI-LAVORATORI DIPENDENTI

I soci di cooperativa che prestino attività lavorativa in suo favore sono legati alla società da **due distinti rapporti**, quello **sociale** e il separato **rapporto di lavoro**.

La cooperativa è libera di scegliere le forme dei rapporti di lavoro che instaura con i soci, ma, una volta scelta quella del lavoro subordinato, deve applicare la disciplina giuridica che le è propria, riconoscendo ai lavoratori tutti i diritti che ne derivano; pertanto **non può unilateralmente ridurre l’orario dei soci lavoratori a causa della mancanza di commesse.**

Tuttavia, in caso di crisi aziendale, l’assemblea dei soci può deliberare l’adozione di un **piano di intervento**, finalizzato al mantenimento dei livelli occupazionali, **che preveda anche sacrifici economici a carico dei soci.**

Con l’**ordinanza 9 ottobre 2017, n. 52 il Tribunale di Padova** affronta una tematica che continua a fornire motivo di contrasto, ovvero quello della duplicità del rapporto che lega il lavoratore alla cooperativa di cui sia tanto socio quanto dipendente.

È noto che la **legge n. 142 del 2001** ha imposto che alla duplicità del rapporto corrisponda una duplice veste: la qualità di socio non è sufficiente a giustificare la prestazione lavorativa resa da alcuno in favore della cooperativa; piuttosto, in ipotesi di prestazione lavorativa resa dal socio al rapporto sociale se ne deve affiancare un altro, distinto, di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo a seconda dei casi. La riforma del 2001 era ispirata da intenti di tutela del lavoratore, specialmente quello in tutto assimilabile al lavoratore subordinato, che però, prestando la sua attività a favore della cooperativa di cui era socio, finiva per vedersi escluso dall'accesso alle tutele spettanti ai subordinati senza che la partecipazione alla vita sociale rappresentasse una valida compensazione.

Tuttavia, a oltre tre lustri dalla novella, la ineliminabile interazione tra rapporto sociale e rapporto di lavoro continua ad alimentare contenzioso. È di pochi mesi fa l'ordinanza con cui le Sezioni Unite sono state investite del contrasto formatosi in merito al rapporto tra delibera di esclusione dalla compagine sociale e cessazione del rapporto di lavoro e alle modalità di impugnazione dei due atti.

IL FATTO

Due soci-lavoratori, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, si vedevano ridurre l'orario di lavoro, e per l'effetto la retribuzione, con provvedimento unilaterale della datrice di lavoro adottato in ragione del calo delle commesse ricevute; adivano pertanto il Tribunale in via d'urgenza per sentir dichiarare il loro diritto al pagamento della retribuzione corrispondente all'orario di lavoro pieno.

La domanda veniva accolta, e avverso la decisione proponeva reclamo **la Cooperativa, sostenendo che la riduzione temporanea dell'orario di lavoro era giustificata alla luce dello scopo mutualistico, che assoggetta la quantità delle prestazioni rese dai soci alla variazione della quantità di occasioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.**

Il Tribunale ha respinto il reclamo osservando quanto segue.

La **legge 142/2001**, dopo avere stabilito il **principio della duplicità del rapporto**, rimette alla cooperativa la scelta - da effettuarsi per il tramite del regolamento interno - delle tipologie di contratto di lavoro che intende instaurare con i propri soci (salva la necessità che il tipo prescelto trovi corrispondenza nelle concrete modalità di attuazione del rapporto, potendo sempre il socio lavoratore diversamente inquadrato richiedere l'accertamento della natura subordinata del proprio rapporto di lavoro con la cooperativa), **ma una volta che abbia optato per il lavoro subordinato, ne deve applicare la disciplina integralmente.**

Per quanto riguarda il trattamento retributivo, in particolare, **l'art. 3 della legge n. 142/2001** prevede che *"le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine"*. **L'inderogabilità dei trattamenti economici minimi è ribadita anche dal secondo comma dell'art. 6 della legge, che sancisce la nullità di norme contrarie contenute nel regolamento interno.**

Ne segue, secondo l'ordinanza in commento, **il diritto dei lavoratori alla retribuzione piena anche per i mesi nei quali la prestazione lavorativa è stata resa in misura ridotta in ragione della decisione della Cooperativa.**

A nulla è valso per la datrice di lavoro protestare la diversità dell'atteggiarsi del rapporto di lavoro in cooperativa rispetto all'ordinario rapporto di lavoro subordinato. Tale diversità, pure innegabile, non attribuisce infatti alla cooperativa in quanto datrice di lavoro il potere di derogare alla disciplina del rapporto di lavoro subordinato a mezzo di decisioni unilaterali, assunte dal legale rappresentante o da altro soggetto investito di poteri direttivi.

Piuttosto, **l'inderogabilità - afferma il provvedimento - può essere superata unicamente nel caso in cui la cooperativa versi in stato di crisi e sulla base di una apposita delibera assembleare che, ai sensi dell'art. 6 l. 142/2001, stabilisca di prevedere forme di apporto economico a carico dei soci, peraltro "in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie"**; ma nel caso di specie la Cooperativa non aveva adottato alcuna delibera di tal fatta, per cui **la riduzione dell'orario restava illegittima.**

Non è dunque il datore di lavoro-cooperativa ad essere dotato di poteri più ampi rispetto a un datore di lavoro "ordinario", tanto da poter liberamente ridurre l'orario di lavoro dei prestatori in occasione di un calo di commesse, bensì **l'assemblea dei suoi soci che, in dimensione collettiva e condivisa e a tutela di tutti (si ricordi che per espressa disposizione normativa il piano di crisi aziendale deve salvaguardare, per quanto possibile, i livelli occupazionali) ad**

I MOTIVI DELLA DECISIONE

avere il potere di imporre alla generalità dei soci determinati sacrifici, nell'ambito di una gestione collettiva dell'impresa.

Lo strumento della delibera garantisce altresì la ripartizione tra tutti dell'aggravio della riduzione di orario, prevenendo disparità di trattamento più probabili in ipotesi di decisione unilaterale.

Menzionandole come strumento che la Cooperativa reclamante avrebbe potuto e dovuto utilizzare onde poter legittimamente stabilire una riduzione dell'orario dei soci lavoratori subordinati, il **Tribunale patavino sancisce la legittimità delle delibere assembleari che prendono atto dello stato di crisi e adottano i provvedimenti conseguenti, anche se del caso con conseguenze economiche a carico dei soci lavoratori, compresa la riduzione della retribuzione.**

SGRAVI CONTRIBUTIVI AI DATORI DI LAVORO PER MISURE DI CONCILIAZIONE PREVISTE NEI CONTRATTI AZIENDALI

Il Ministero del lavoro ha reso noto sul suo sito che la Corte dei conti ha registrato il Decreto Interministeriale (Lavoro-MEF) 12-9-2017 che, a più di 2 anni di distanza dall'approvazione del Jobs Act, detta le disposizioni attuative dell'art. 25, comma 1, del decreto legislativo n. 80/2015 recante **"Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro"**.

Dal 17 ottobre è inoltre possibile effettuare il deposito degli accordi sottoscritti e depositati dall'1-1-2017 al 31-8-2018 mentre è attesa per i prossimi giorni la procedura Inps per l'invio dell'istanza telematica.

Dopo queste novità esaminiamo nel dettaglio il provvedimento, riprendendo la circolare del Servizio sindacale Confederale n. 30/2017.

Il decreto si inquadra nelle **misure previste dal pacchetto di decreti del Jobs act per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**.

La scelta del legislatore è stata quella di **incentivare**, attraverso sgravi contributivi per i datori di lavoro, **la stipula di accordi aziendali che contengono norme per la conciliazione tra vita professionale e vita privata**. Rispetto al passato non vi sono più sgravi per i lavoratori.

In primo luogo occorre sottolineare che l'unico strumento per accedere al beneficio è la **stipula di un accordo aziendale, escludendo il livello territoriale**.

Si tratta di una limitazione di non poco conto per il sistema cooperativo che ha molti settori basati sul secondo livello territoriale.

Qualora fossero già stati sottoscritti accordi che prevedono misure riconducibili alle misure in esame, le cooperative dovranno sottoscrivere con le organizzazioni sindacali accordi aziendali comprendenti le misure di conciliazione. Analogamente in caso di nuova contrattazione territoriale, queste norme dovranno essere stralciate e comprese in singoli accordi aziendali.

Gli accordi **potranno prevedere sia l'introduzione di misure di conciliazione migliorative rispetto a quanto già previsto da leggi o contratti sia l'estensione o l'integrazione di misure già previste in precedenti contratti aziendali**.

Il contratto deve riguardare almeno il 70% dei lavoratori occupati in media nell'anno civile precedente alla domanda.

Come ormai consuetudine, per fruire dello sgravio, le imprese dovranno **avere i requisiti per il cosiddetto Durc interno (art. 1, comma 1175, Legge 296/2006)**. Dovranno essere in regola col pagamento dei contributi, ottemperare tutti gli altri obblighi di legge e applicare correttamente la contrattazione collettiva sottoscritta dalle parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

L'articolo 3 del decreto contiene le misure che danno diritto allo sgravio suddivise in tre grandi aree:

A) GENITORIALITÀ	B) FLESSIBILITÀ ORGANIZZATIVA	C) WELFARE AZIENDALE
Estensione temporale congedo paternità, con previsione della relativa indennità	Lavoro agile	Convenzioni per l'erogazione di servizi <i>time saving</i>
Estensione congedo parentale, in termini temporali e/o di integrazione della relativa indennità	Flessibilità oraria in entrata e in uscita	Convenzioni con strutture per servizi di cura
Previsione nidi d'infanzia / Asili nido / Spazi ludico-ricreativi aziendali o interaziendali	Part-time	Buoni per l'acquisto di servizi di cura
Percorsi formativi (e-learning / coaching) per favorire il rientro dal congedo di maternità	Banca ore	
Buoni per l'acquisto di servizi baby-sitting	Cessione solidale dei permessi con integrazione da parte dell'impresa dei permessi ceduti	

Il contratto aziendale deve contenere almeno due misure di cui almeno una rientrante nelle aree A) o B).

Come si vede, rispetto agli sgravi che conosciamo i parametri sono molto diversi e inoltre **non è richiesto che i lavoratori accedano effettivamente alle misure previste.**

Alcune misure non hanno particolari costi per le imprese (si pensi al punto C) e per questo motivo non sono tra quelle indispensabili per ottenere lo sgravio. Anche tra le altre ci sono comunque onerosità molto diverse: quasi tutto il punto B) ha costi soltanto organizzativi, mentre le misure del punto A) possono comportare costi molto elevati e tempi lunghi di realizzazione (si pensi agli asili nido o agli spazi aziendali).

Su questi ultimi potrebbe esser molto difficile vedere la realizzazione prima dell'erogazione dello sgravio.

Fortunatamente non è stato previsto l'importo dello sgravio, con conseguente necessità di un "clic day". E' stata definita soltanto **la misura massima: 5% della retribuzione imponibile dell'anno civile precedente alla domanda**. In base alle domande pervenute sarà calcolato il beneficio spettante.

L'articolo 4 del decreto, per garantire l'accesso al beneficio anche alle imprese di minore dimensione, prevede che le risorse disponibili per ciascun anno saranno così suddivise:

- 20%, in misura uguale tra tutti i datori di lavoro ammessi;
- 80%, sulla base della dimensione aziendale, rappresentata numero medio dei dipendenti occupati dal singolo datore di lavoro nel corso dell'anno civile (1 gennaio-31 dicembre) precedente la domanda.

Non sembra un meccanismo semplice, ma spetterà all'Inps attuarlo. Sembra comunque di capire che non si tratterà di un importo legato al monte retribuzioni, ma al numero dei dipendenti (favorendo le imprese con livelli retributivi bassi) oltre alla quota fissa (che favorisce le imprese di minore dimensione).

Lo sgravio potrà essere riconosciuto a ciascun datore di lavoro una sola volta nel biennio 2017/2018.



Per accedere allo sgravio, i datori di lavoro devono innanzitutto procedere al deposito del contratto aziendale.

Come accennato in premessa il deposito avviene attraverso la procedura già prevista la detassazione cioè attraverso il sito cliclavoro al seguente link, a cui è possibile accedere previo accreditamento sul sito.

<https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Decontribuzione-Deposito-contratti.aspx>

Il deposito deve avvenire entro il:

31-10-2017 per accedere alle risorse stanziato per il 2017

31-8-2018 per accedere alle risorse stanziato per il 2018.

Ricordiamo che i contratti aziendali devono essere sottoscritti nel periodo 1-1-2017/31-8-2018.

Il datore di lavoro dovrà anche presentare all'Inps, in via telematica all'INPS, **un'apposita domanda di accesso al beneficio (anche tramite intermediari).**

LAVORO AGILE: PROFILI ASSICURATIVI E TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA

Come noto, da alcuni mesi è in vigore la disciplina relativa al **lavoro agile** contenuta nella legge n. 81/2017 artt. 18-23, che fissa le regole generali per poter praticare questa **particolare modalità di esecuzione del lavoro subordinato**.

Ricordiamo che questa formula si sostanzia nello svolgimento della prestazione lavorativa anche fuori dalla sede aziendale e senza precisi vincoli di orario - fatta salvo il rispetto dei limiti giornalieri e settimanali di durata massima previsti a livello contrattuale - così come previsto da uno specifico accordo stipulato tra le parti interessate (datore di lavoro/lavoratore agile).

Approfondiamo in questa sede i profili assicurativi e gli aspetti legati alla salute/sicurezza dei lavoratori, alla luce dei chiarimenti dati dall'INAIL con la circolare 48/2017

Oltre a tali aspetti, l'INAIL anticipa anche che DAL 15 NOVEMBRE sul sito www.lavoro.gov.it sarà disponibile un apposito modello utilizzabile dai datori di lavoro per comunicare l'eventuale e avvenuta sottoscrizione di accordi sul lavoro agile (in linea con l'obbligo comunicativo già previsto dal legislatore e su cui tuttavia ancora non erano arrivate disposizioni particolari).

In attesa dell'attivazione della specifica procedura, per ora possiamo solo riportare quanto appena pubblicato in merito nel sito del Ministero del Lavoro con un comunicato emanato contestualmente alla circolare INAIL:

"A partire dal 15 novembre 2017 le aziende sottoscrittrici di accordi bilaterali di smart working potranno procedere al loro invio attraverso un'apposita piattaforma informatica messa a disposizione sul portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Per accedervi sarà necessario possedere SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale). Anche i consulenti del lavoro e gli altri soggetti abilitati, delegati dalle aziende sottoscrittrici, dovranno dotarsi di tale sistema di autenticazione per comunicare gli accordi sottoscritti. Diversamente, i consulenti del lavoro - già in possesso delle credenziali di accesso al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - potranno accedere all'applicativo senza utilizzare SPID. Nell'invio dell'accordo bilaterale dovranno essere indicati i dati del datore di lavoro, del lavoratore, della tipologia di lavoro agile (tempo determinato o indeterminato) e della sua durata. Sarà, inoltre, possibile modificare i dati già inseriti a sistema o procedere all'annullamento dell'invio. Le aziende che sottoscrivono un numero di accordi bilaterali elevato potranno effettuare la comunicazione in forma massiva. In attesa dell'operatività della procedura telematica, si invitano gli operatori interessati a dotarsi in tempo utile del Sistema Pubblico di Identità Digitale."

Dal comunicato si evince che,

- diversamente da quanto previsto dal legislatore (art. 23, comma 1, della legge 81/2017), **la comunicazione non assume gli stessi connotati delle c.d. comunicazioni obbligatorie** (assunzione, cessazione, etc.) di cui al **modello Unilav**, ma sarà da effettuarsi utilizzando una procedura dedicata allegando il relativo accordo.
- In secondo luogo, inoltre, ad eccezione degli intermediari già accreditati sul sito www.cliclavoro.gov.it, l'utilizzo della procedura richiederà necessariamente il possesso di uno SPID, strumento che se non posseduto già da aziende ed intermediari dovrà essere richiesto in tempo utile tramite uno degli operatori presenti sul mercato.

In merito ai **profili assicurativi e di tutela della salute e sicurezza** riportiamo di seguito i passaggi chiave contenuti nella circolare INAIL.

1. Ai fini della copertura assicurativa - e quindi anche del calcolo del premio che il datore di lavoro deve pagare - la classificazione tariffaria della prestazione svolta nella modalità del lavoro agile è identica a quella che verrebbe applicata se l'attività venisse svolta in azienda (non in lavoro agile).
2. I datori di lavoro non hanno alcun obbligo di denuncia ulteriore del lavoratore agile, se il dipendente, già assicurato per le specifiche attività lavorative in ambito aziendale, svolge le stesse mansioni in modalità agile senza che si determini una variazione del rischio.
3. Nulla cambia anche rispetto alla retribuzione imponibile, dato il principio generale secondo cui ai lavoratori agili spetta un trattamento economico-normativo complessivamente non inferiore a quello applicato, in attuazione dei CCNL comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente in azienda.

4. Anche per il lavoratore agile la tutela assicurativa copre tutti quegli infortuni che abbiano una diretta connessione dell'evento con l'attività lavorativa. Saranno quindi indennizzabili gli infortuni occorsi mentre il lavoratore agile presta la propria attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali e nel luogo prescelto se causati da un rischio connesso con la prestazione nonché quelli c.d. in itinere durante il suo percorso per raggiungere il luogo prescelto in cui svolgere l'attività, sempre che tale scelta abbia motivazioni funzionali al lavoro stesso o ad esigenze di conciliazione vita/lavoro e comunque criteri di ragionevolezza. Inoltre, come per la generalità dei lavoratori, il lavoratore agile è tutelato anche rispetto a rischi connessi allo svolgimento di "attività prodromiche e/o accessorie", purché strumentali alle mansioni del suo profilo. Ai fini del riconoscimento di eventuali infortuni assume una particolare rilevanza l'accordo individuale stipulato tra lavoratore agile e datore di lavoro, perché in quel testo sarà possibile rintracciare i rischi specifici a cui il lavoratore è esposto e, di conseguenza, il collegamento tra infortunio e attività lavorativa nonché i riferimenti spazio-temporali legati allo svolgimento della sua attività.

In merito alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, l'INAIL ribadisce semplicemente 3 aspetti già presenti nel dispositivo di legge quali:

1. la consegna, almeno ogni anno, da parte dell'impresa al lavoratore agile e al RLS di un'informativa scritta riportante rischi generali/specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione della prestazione lavorativa;
2. un'adeguata informativa sempre in capo al datore di lavoro circa il corretto utilizzo delle attrezzature/apparecchiature messe a disposizione del lavoratore, su cui l'impresa è responsabile anche in termini di sicurezza e manutenzione;
3. l'obbligo del lavoratore di cooperare in un'ottica preventiva per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione fuori dell'impresa.