



in evidenza

## “INCENTIVO CONTRIBUTIVO NUOVE ASSUNZIONI 2016: ARRIVANO LE ISTRUZIONI OPERATIVE DELL'INPS”

## “NUOVI CHIARIMENTI IN MATERIA DI DIMISSIONI TELEMATICHE”

il Ministero risponde !

I minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, sono soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali?

l'analisi

## IL LAVORO ACCESSORIO DOPO IL D.LGS. n. 81/2015

Il licenziamento disciplinare

dalla giurisprudenza



ANES





In evidenza		
	Le istruzioni Inps per l'incentivo contributivo 2016	Pag. 3
	I chiarimenti del Ministero del Lavoro sulle dimissioni telematiche	Pag. 6
	Le recenti delucidazioni del Ministero del Lavoro in materia di lavoro intermittente	Pag. 8
Il Ministero risponde		
	I minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, sono soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali?	Pag. 9
Dalla giurisprudenza		
	Il licenziamento disciplinare	Pag. 12
L'analisi		
	Il lavoro accessorio dopo il D.Lgs. n. 81/2015	Pag. 13



## in evidenza

### Le istruzioni Inps per l'incentivo contributivo 2016 per nuove assunzioni a tempo indeterminato

L'Inps, mediante la circolare n. 57/2016, ha fornito le prime indicazioni ed istruzioni in merito alla gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'incentivo contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2016.

Come noto, la Legge di Stabilità 2016 (Legge n. 208/2015) ha riproposto, sebbene in misura e durata diverse, l'incentivo contributivo introdotto lo scorso anno a favore dei datori di lavoro che hanno effettuato durante l'anno 2015 assunzioni a tempo indeterminato (o hanno stabilizzato rapporti di lavoro a tempo determinato).

Il nuovo incentivo contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016 a beneficio di tutti quei datori di lavoro che assumano lavoratori a tempo indeterminato a

partire dal 1° gennaio 2016 (o trasformano come detto rapporti di lavoro a termine), è stato fissato per singolo lavoratore nella misura massima del **40% dei contributi** previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo di **€ 3.250 annui**. Il beneficio riguarda, dunque, le assunzioni o le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate **dal 1° Gennaio 2016 al 31 Dicembre 2016**, e la sua durata è pari a 24 mesi a far data dal giorno dell'assunzione.

Tale incentivo è rivolto a tutti i datori di lavoro privati, che, come detto, assumano o trasformino lavoratori con contratto a tempo indeterminato. La Legge di Stabilità 2016 ha introdotto, come del resto per l'anno 2015, precisi vincoli ai quali è subordinata la legittima fruizione dell'incentivo contributivo da parte dei datori di lavoro. Infatti, tale



incentivo può essere applicato solo qualora il lavoratore assunto:

- Nel corso dei sei mesi precedenti l'assunzione, non sia stato occupato, presso qualsiasi datore di lavoro, con contratto a tempo indeterminato. A tal proposito è utile ricordare che non ha diritto alla fruizione dell'esonero contributivo il datore di lavoro che assuma un lavoratore occupato, nei sei mesi precedenti l'assunzione, con contratto di apprendistato in quanto è considerato un rapporto a tempo indeterminato.
- Nei tre mesi antecedenti l'entrata in vigore della Legge di Stabilità 2016 (periodo dall' 1/10/2015 al 31/12/2015) non sia stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo ovvero con società da questi controllate o collegate.
- Non abbia avuto un precedente rapporto per il quale il medesimo datore di lavoro abbia già goduto della medesima agevolazione o

dell'esonero contributivo previsto dalla Legge n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015).

L'incentivo contributivo previsto dalla Legge di Stabilità 2016 non spetta, invece, ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- L'assunzione violi il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- Presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione sia finalizzata ad inserire in organico lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi;
- L'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che, alla data del licenziamento,

# in questo numero



presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume.

Una particolare attenzione meritano le assunzioni effettuate nell'ambito del contratto di somministrazione. Infatti, considerata la sostanziale equiparazione con i rapporti di lavoro subordinato, compiuta anche con il D.Lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma del tempo determinato.

Lo Studio, restando a disposizione per qualsivoglia chiarimento, precisa che qualora necessario provvederà ad effettuare la richiesta del codice di autorizzazione necessario per richiedere all'Inps l'esonero biennale per tutti i Clienti che abbiano assunto lavoratori a tempo indeterminato a far data dal 1° gennaio 2016 e nel rispetto dei requisiti sopra descritti.



## I chiarimenti del Ministero del Lavoro sulle dimissioni telematiche

Il Ministero del Lavoro ha fornito degli importanti chiarimenti in merito alla nuova procedura di dimissioni telematiche.

Qui di seguito si riportano le novità di maggior rilevanza:

- La procedura telematica di dimissioni deve essere seguita anche per i rapporti a tempo determinato (qualora ovviamente il rapporto cessi anticipatamente rispetto al termine prefissato);
- Permane l'obbligo di preavviso in capo al lavoratore, il quale deve rispettare le disposizioni di legge e di contratto in materia;
- La data di decorrenza delle dimissioni che il lavoratore deve indicare nel modulo *on line* è quella a partire dalla quale, una volta decorso il periodo di preavviso, non ha più luogo la prestazione lavorativa (ossia il giorno successivo

a quello in cui cessa il rapporto di lavoro);

- Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso, il datore di lavoro dovrà rinviare la notifica di chiusura del rapporto di lavoro. Il lavoratore non dovrà quindi provvedere in questo caso alla revoca delle dimissioni già comunicate in quanto, sostiene sempre il Ministero, la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà come sempre onere del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione del rapporto di lavoro nel momento d'invio della comunicazione al Centro per l'Impiego, e tale data sarà quella considerata quale effettiva di cessazione del rapporto. In tal caso, la discordanza tra la data indicata dal lavoratore nel modulo di dimissioni e la data di cessazione comunicata dal datore di lavoro sarà comprovata dai certificati medici attestanti la malattia del dipendente;

## in questo numero



- Se la data di decorrenza è stata inserita calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i sette giorni di tempo utili per revocare le dimissioni, queste non sono inficiate in quanto la comunicazione al Centro per l'Impiego fornisce l'esatta indicazione relativamente all'ultimo giorno di lavoro del dipendente.

Lo Studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti.



## Le recenti delucidazioni del Ministero del Lavoro in materia di lavoro intermittente

Il Ministero del Lavoro ha chiarito, in materia di lavoro intermittente, la possibilità di fare riferimento al Regio Decreto n. 2657/1923 che presenta l'elenco delle attività che consentono l'applicazione della tipologia contrattuale sopraindicata al di fuori dei limiti di età posti dalla legge.

Infatti, come noto, è possibile (requisito soggettivo del lavoratore) ricorrere al lavoro intermittente con tutti quei lavoratori che non abbiano ancor compiuto 25 anni o abbiano più di 55 anni. Il Ministero, nelle more di emissione del Decreto regolamentare che darà evidenze delle nuove attività (requisito oggettivo) per le quali sarà sempre ammissibile il ricorso al c.d. *Job on Call*, ha definitivamente chiarito che è provvisoriamente altresì possibile ricorrere oggi al lavoro intermittente per tutte le attività indicate nell'elenco contenuto nel Regio Decreto n. 2657/1923.



## il ministero risponde

### Domanda

“I minori con un'età superiore a 15 anni, ma inferiore a 16 e titolari di un rapporto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, sono soggetti all'orario di lavoro applicabile agli adolescenti ovvero a quello di 8 ore giornaliere e 40 settimanali?”

### Risposta

“Al fine di fornire la soluzione al quesito sollevato, appare utile muovere dal disposto dell'art. 3 della L. n. 977/1967, modificato dall'art. 5 del D.Lgs. n. 345/1999 ai sensi del quale “l'età minima di ammissione al lavoro è fissata al momento in cui il minore ha concluso il periodo di istruzione obbligatoria e comunque non può essere inferiore ai 15 anni compiuti”. Al riguardo, va tenuto presente che il Legislatore con l'art. 1, comma 622, L. n. 296/2006 (Finanziaria 2007) ha disposto l'innalzamento dell'obbligo di istruzione da 9 a 10 anni con conseguente innalzamento dell'età minima per l'accesso al lavoro da 15 a 16 anni. Si evidenzia, altresì, che l'art. 43, D.Lgs. n. 81/2015 prevede, per i giovani che abbiano compiuto 15 anni di età, la possibilità di essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica



superiore, in tutti i settori di attività. Ciò in quanto, il predetto contratto è finalizzato, in un sistema di apprendimento basato sull'alternanza scuola/lavoro, a far completare al giovane tra i 15 e i 18 anni di età il percorso obbligatorio di istruzione anche attraverso una formazione on the job. Ciò premesso, per la soluzione del quesito posto occorre richiamare il disposto dell'art. 1, lett. a) e b), e 18 della L. n. 977/1967. In particolare, ai sensi dell'art. 1, è considerato bambino il minore che non ha ancora compiuto quindici anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico (lett. a) mentre è considerato adolescente il minore di età compresa tra i quindici e i diciotto anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico (lett. b). Dalla lettura di entrambe le lettere della norma appare evidente che il Legislatore abbia inteso porre particolare attenzione, ai fini della riconducibilità del giovane nella prima o nella seconda nozione, anche all'effettivo completamento del periodo di istruzione obbligatorio. Sulla scorta delle predette definizioni, l'art. 18 della medesima Legge, al fine di preservare la frequenza scolastica e

l'assolvimento dell'obbligo di istruzione sancisce, per i bambini liberi da obblighi scolastici, che l'orario di lavoro non possa superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali e, per gli adolescenti, che l'orario di lavoro non possa superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali. In proposito, anche la giurisprudenza della Corte di Cassazione è intervenuta per sottolineare le finalità di tutela alle quali è improntata la disciplina dei rapporti di lavoro dei fanciulli e degli adolescenti, sostenendone la "prevalenza rispetto a quelle regolanti il rapporto di apprendistato in genere" ed affermando che "ove gli apprendisti siano fanciulli o adolescenti, si renderanno applicabili i più rigorosi limiti di orario previsti dall'art. 18 L. n. 977/1967 rispettivamente ai commi primo e secondo" e non invece quelli contemplati dalla normativa sull'apprendistato (cfr. Cass. Sez. III, n. 9516/2003). Alla luce di tale ricostruzione ed in considerazione del quadro normativo sopra esposto, si ritiene pertanto che i quindicenni ancora soggetti all'obbligo scolastico, assunti con un contratto di apprendistato del primo tipo, che come evidenziato

## in questo numero



costituisce anche una modalità di assolvimento dell'obbligo stesso, possano effettuare un orario di lavoro non superiore alle 7 ore giornaliere e 35 settimanali ai sensi del disposto di cui all'art. 18, comma 1, L. n. 977/1967."

# in questo numero



## dalla giurisprudenza

### **Cassazione Civile. Sez. Lavoro. Sentenza n. 5777 del 23 Marzo 2016**

Il fatto riguarda un lavoratore licenziato per aver timbrato con il cartellino di un collega assente dal lavoro, che soccombendo nei primi gradi di giudizio, propone ricorso in Cassazione contestando l'omesso esame dei fatti decisivi del giudizio e adducendo come un fatto del genere non potesse essere considerato lesivo del vincolo fiduciario nel contesto di un rapporto di lavoro assolutamente privo di contestazioni disciplinari nei suoi confronti.

Il ricorso viene respinto.

La Corte sostiene che la legittimità della contestazione disciplinare fosse avvalorata dal fatto stesso dell'aver con disinvoltura violato le norme disciplinari ed eluso il sistema di controllo datoriale.

La Corte ribadisce quindi il principio per cui, il comportamento, come nel nostro caso, in quanto frode ai danni del datore di lavoro, integra un'ipotesi di giusta causa di licenziamento.



## l'analisi

### IL LAVORO ACCESSORIO DOPO IL D.LGS. n. 81/2015

Il lavoro accessorio è stato introdotto nell'ordinamento italiano con D.lgs 276/2003, e consiste in prestazioni che si caratterizzano per la non continuità e l'occasionalità.

Dal 2003 ad oggi tale istituto è stato più volte riformato, talvolta con la volontà di renderne più difficile il ricorso, e talvolta, come emerge dall'ultimo dettato normativo, con la volontà di agevolarne maggiormente l'utilizzo, quantomeno per provare a contrastare il fenomeno del lavoro irregolare nell'ambito delle prestazioni di carattere occasionale. La normativa attualmente in vigore è disciplinata dal D. Lgs 81/2015 che ha come obiettivo il riordino dei contratti di lavoro tra cui, appunto, il lavoro accessorio agli art. 48-50.

Innanzitutto, l'unico requisito oggettivo stabilito dall'attuale normativa è il limite economico dei compensi, e non più

anche il tipo di attività che precedentemente doveva essere "meramente occasionale". Una novità importante è il divieto al ricorso a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi.

Tale limite consiste nell'importo pari a € 7.000,00 netti (€ 9.333,00 lordi) nel corso dell'anno civile (1/1 - 31/12) con riferimento alla totalità dei committenti (il limite previsto dalla precedente normativa era pari a € 5.000,00 annui). Viene invece confermato il limite complessivo massimo con riferimento a ciascun singolo committente (imprenditore o professionista), pari sempre a € 2.020,00 netti annui (€ 2.693,00 lordi).

Il pagamento della prestazione accessoria può avvenire esclusivamente con l'utilizzo di voucher del valore nominale pari a € 10,00 corrispondenti ad

# in questo numero



un'ora di prestazione, e a favore del prestatore l'importo nominale è pari a € 7,50. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupazione del prestatore di lavoro accessorio.

L'utilizzo del voucher include a favore del lavoratore anche la copertura previdenziale presso l'Inps (compreso il riconoscimento ai fini pensionistici) e la copertura assicurativa presso l'Inail.

Con messaggio n° 8628/2016 l'Inps ha chiarito il campo di applicazione del committente "imprenditore", per il quale valgono i limiti di importo di cui sopra: per imprenditore si intendono le categorie disciplinate dall'art. 2082 e seguenti del codice civile, e pertanto si ha come conseguenza che per una serie di "operatori committenti" non valgono i limiti dei 2.020,00 euro per ciascun singolo prestatore a *voucher*.

A titolo non esaustivo tale elenco comprende: committenti pubblici, ambasciate, partiti e movimenti politici, gruppi parlamentari, associazioni sindacali, associazioni senza scopo di lucro, chiese o associazioni religiose, fondazioni che non svolgono attività

d'impresa, condomini, associazioni e società sportive dilettantistiche, associazioni di volontariato e corpi volontari, persone fisiche non imprenditori e professionisti.

Un'ulteriore fattispecie che gode di "limiti speciali" è quella dei soggetti (stavolta riferita ai prestatori di lavoro) perceptor di integrazioni salariali o di sostegno al reddito: per tali soggetti il limite complessivo per anno civile è pari a € 3.000,00 per le prestazioni rese in qualsiasi settore produttivo e con qualsivoglia committente.

Per tale categoria di lavoratori si pone anche il problema della compatibilità e cumulabilità delle prestazioni accessorie con le prestazioni a sostegno del reddito, più precisamente come segue:

- Compatibilità con la Naspi: Ai sensi dell'art. 48, comma 2 del decreto legislativo n. 81/2015 le indennità di disoccupazione Naspi e le prestazioni integrative del salario sono interamente cumulabili con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro occasionale di tipo accessorio nel limite



complessivo di euro 3.000,00 per anno civile. In tal caso il soggetto non è tenuto a comunicare preventivamente all'Inps il compenso derivante da tale attività.

- Compatibilità con la Cassa Integrazione guadagni: anche in tale caso le prestazioni sono interamente cumulabili fino all'importo massimo di euro 3.000,00, e il lavoratore non è tenuto ad effettuare alcuna comunicazione all'Inps fino a tale limite. Al superamento di tale limite il lavoratore è invece tenuto a darne comunicazione all'Inps, pena la decadenza dalle integrazioni salariali.
- Compatibilità con l'Indennità di Mobilità: il reddito derivante dallo svolgimento del lavoro accessorio è cumulabile con tale prestazione di sostegno al reddito secondo i limiti previsti dall'art. 9 della Legge 223/91 (che prevede la cumulabilità "nei limiti in cui sia utile a garantire la percezione di un reddito pari alla retribuzione

spettante al momento della messa in mobilità"). Il beneficiario dell'indennità di mobilità deve comunicare all'Inps, entro 5 giorni dall'inizio della prestazione accessoria, il reddito presunto derivante da tale attività.

## Acquisto dei buoni lavoro e adempimenti del committente

L'acquisto dei voucher da parte di imprenditori o professionisti potrà avvenire, quando sarà messa a regime la piattaforma informatica INPS di riferimento, esclusivamente attraverso modalità telematiche, e più precisamente:

- La procedura telematica Inps;
- Le tabaccherie che hanno aderito alla convenzione con l'Inps;
- Le Banche abilitate.

Viceversa i committenti non imprenditori o professionisti potranno continuare ad acquistare i buoni lavoro attraverso gli uffici postali.

Adempimento fondamentale da effettuarsi da parte dei committenti imprenditori o professionisti, sempre



quando sarà a regime la nuova piattaforma, è inoltre la comunicazione preventiva telematica alla Direzione Territoriale del Lavoro dei dati anagrafici del lavoratore occupato e del luogo della prestazione con riferimento ad un periodo di tempo non superiore ai 30 giorni. Tuttavia, nell'attesa che sia effettivamente operativo il nuovo obbligo di comunicazione, si continuerà ad adempiere a tale adempimento con le modalità in vigore sinora (attraverso il sito Inps).

## Chiarimenti sull'utilizzo del lavoro accessorio in alcuni settori particolari:

### Agricoltura:

Secondo quanto stabilisce l'art. 48, comma 3 del D.Lgs. 81/2015 il lavoro accessorio si applica in agricoltura nei seguenti casi:

- Alle attività lavorative occasionali rese nell'ambito delle attività agricole stagionali effettuate da pensionati e giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti ad 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 a un ciclo di studi presso l'università;

- Alle attività agricole svolte dai soggetti di cui all'art 34, comma 6, Dpr 633/72 (produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7.000,00 euro) che non possono tuttavia essere svolte da soggetti iscritti negli elenchi dei lavoratori agricoli.

### Marittimi impiegati da committenti privati titolari di imbarcazione da diporto:

Il Ministero, rispondendo ad un interpellato, ha chiarito che è possibile l'utilizzo del lavoro accessorio sia nel caso di noleggio occasionale che nel caso di noleggio non occasionale di imbarcazioni o navi da diporto a scopi non commerciali, fermi restando gli altri requisiti previsti in capo all'effettivo conduttore del mezzo.

### Settore Sport e Spettacolo

Sia il Ministero del Lavoro che l'Inps hanno ribadito la piena legittimità di utilizzo del lavoro accessorio anche in questo settore, indipendentemente dal fatto che

## in questo numero



sia soggetto ad una differente contribuzione.

In tal caso è stato inoltre chiarito che i lavoratori impiegati con tale modalità non sono soggetti all'obbligo di richiesta di agibilità da parte dell'azienda, assolvendo già all'adempimento della comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro.

Per completezza di informazioni segnaliamo infine che il Ministero del Lavoro, in un recente comunicato stampa, ha evidenziato che con la nuova

procedura telematica i voucher saranno pienamente tracciabili, al fine di evitarne un uso distorto, *“puntando ad impedire possibili comportamenti illegali ed elusivi da parte di aziende che acquistano il voucher, comunicano l'intenzione di utilizzarlo ma poi lo usano solo in caso di controllo da parte di un ispettore del lavoro”*.



## Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Aprile 2016

Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di Aprile 2016, che qui di seguito si elencano.

ALIMENTARI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
TURISMO	MINIMI RETRIBUTIVI
TESSILI (INDUSTRIA)	ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA