



in evidenza

## ISTRUZIONI INPS SULL'ELEVAZIONE DEI LIMITI TEMPORALI DEL CONGEDO PARENTALE

## IL LAVORO A CHIAMATA A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL D.Lgs. n. 81/2015

il Ministero risponde !

Il lavoratore iscritto nella lista di mobilità, può mantenere tale iscrizione nell'ipotesi in cui venga assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza previsione dell'indennità di disponibilità?

l'analisi

### IL LAVORO A CHIAMATA

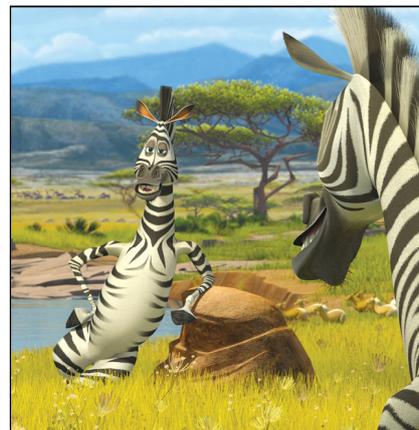
dalla giurisprudenza

L'obbligo di versamento della ritenuta d'acconto non esclude il lavoratore.

Si avvisano le gentili Aziende Clienti che il presente è l'ultimo numero di "**Lavoro & Notizie**" prima della consueta pausa estiva.

Cogliamo l'occasione per comunicarvi che lo **Studio Leoni & Partners** rimarrà chiuso per ferie dal giorno **17 Agosto al giorno 21 Agosto**.

ANES



Che mondo sarebbe senza leoni.



## In evidenza



Istruzioni Inps sull'elevazione dei limiti temporali del congedo parentale

Pag. 3

Il nuovo Durc on line

Pag. 4

Agenzia delle Entrate: buoni pasto esenti fino a 7,00 €

Pag. 5

## Il Ministero risponde



Il lavoratore iscritto nella lista di mobilità, può mantenere tale iscrizione nell'ipotesi in cui venga assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza previsione dell'indennità di disponibilità?

Pag. 7

## Dalla giurisprudenza



L'obbligo di versamento della ritenuta d'acconto non esclude il lavoratore.

Pag. 9

## L'analisi



Il lavoro a chiamata a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015

Pag. 10



## in evidenza

### Istruzioni Inps sull'elevazione dei limiti temporali del congedo parentale

L'Inps, con il messaggio n. 4576/2015, ha comunicato le modalità di presentazione della domanda relativa alla possibilità – introdotta dal D. Lgs. 80/2015 – di fruire del congedo parentale fino ai 12 anni di vita del bambino.

Come anticipato nello scorso numero di Lavoro & Notizie, il citato decreto consente ai genitori lavoratori dipendenti -in via sperimentale per il periodo compreso tra il 25 Giugno e il 31 Dicembre 2015 - di fruire dei periodi di congedo parentale residui fino a 12 anni di vita del figlio (oppure fino a 12 anni dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato). È stato, inoltre, previsto che i periodi di congedo parentale fruiti da 3 a 6 anni di vita del figlio (o d'ingresso in famiglia al momento dell'adozione o affidamento), siano indennizzati, entro il limite massimo complessivo dei sei mesi, nella misura del 30% della retribuzione media giornaliera.

Premesso ciò, vista l'immediata entrata in vigore della riforma stessa, nelle more dell'adeguamento degli applicativi informatici utilizzati per la presentazione della domanda *on line*, ai genitori, che fruiscono dei congedi parentali per i figli di età compresa tra gli 8 e i 12 anni, è consentita la presentazione della domanda in modalità cartacea utilizzando il modello (SR23) presente sul portale dell'Inps.

Diversamente, per tutti gli altri genitori aventi diritto al congedo parentale per i figli di età inferiore agli otto anni, la domanda deve continuare ad essere presentata in via telematica.

Da ultimo, si sottolinea che la presentazione delle domande cartacee è consentita solo per il mese di Luglio 2015.



## Il Durc *on line* con accesso limitato e senza silenzio assenso

Come noto, dal 1° Luglio 2015 i portali Inps e Inail sono stati implementati della nuova funzione che consente di verificare, in tempo reale, la posizione debitoria di un'azienda o di un lavoratore autonomo nei confronti dell'Inps, dell'Inail e delle Casse Edili e di ottenere la relativa certificazione. Inps e Inail, attraverso, rispettivamente, le circolari n. 126/2015 e 61/2015, hanno diffuso la regolamentazione amministrativa del nuovo servizio *on line*.

Un aspetto di notevole importanza ha ad oggetto la regolamentazione del nuovo Durc, che non prevede l'operatività del silenzio assenso (disciplinato, invece, dalle disposizioni che regolano il rilascio del Durc attraverso lo Sportello unico previdenziale). Se, infatti, una volta trascorsi trenta giorni dalla richiesta del Durc *on line*, non verrà inserito nel sistema alcun esito, partendo dal presupposto che sussistono cause di tipo tecnico che lo hanno impedito, la prima richiesta, e quelle successive, saranno annullate. Di tale annullamento verrà data

notizia all'interessato attraverso un messaggio Pec.

Per evitare, però, d'incorrere nell'annullamento delle richieste, l'Inps ha identificato un percorso a cui gli Uffici dovranno attenersi: e, infatti, confermato che in caso di inadempienza, l'Ente ha l'onere di trasmettere al debitore l'invito a regolarizzare, e il diretto interessato deve regolarizzare entro i successivi quindici giorni. La gestione dell'invito a regolarizzare dovrà avvenire entro 72 ore dalla richiesta da cui ha avuto origine l'invito stesso. In tale arco di tempo, andrà verificata la correttezza delle esposizioni debitorie. La verifica della regolarità avrà ad oggetto i pagamenti dovuti dall'impresa e scaduti fino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata.

Si ricorda che il nuovo Documento di regolarità contributiva avrà una durata di 120 giorni.



## Agenzia delle Entrate: ticket elettronici esenti fino a 7 €

Come noto, la Legge di Stabilità 2015 ha previsto, a partire dal 1° luglio 2015, l'aumento della quota esente dall'assoggettamento fiscale dei buoni *restaurant*.

Il pasto, che passa da 5,29 € a 7 €, solo, per i buoni in formato elettronico. L'aumento non riguarda, dunque, i tradizionali ticket cartacei né le sostitutive di mensa.

Il buono pasto elettronico consiste in una carta elettronica leggibile da dispositivi abilitati.

Stando a quanto affermato dal Governo, la ragione della limitazione ai soli buoni in formato elettronico è da individuare nell'esigenza di favorire esclusivamente strumenti tracciabili, al fine del potenziamento della lotta all'evasione, finalITÀ che non sarebbe soddisfatta dalle modalità cartacea ed indennitaria.

L'Agenzia delle Entrate si è soffermata sulla somministrazione del servizio mensa da parte del datore di lavoro a mezzo di strumenti elettronici. Infatti, l'Agenzia delle Entrate si è occupata della somministrazione di alimenti e bevande ai

dipendenti mediante un *badge* elettronico.

Il caso prospettato nella Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate riguardava la somministrazione di alimenti e bevande a

mezzo *card* elettroniche, l'Agenzia considera tali strumenti diversi dalla somministrazione erogata attraverso i *ticket*

In tale occasione, l'Agenzia delle Entrate aveva indicato che le prestazioni rese attraverso *card* elettroniche non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente, a prescindere dal superamento, o meno, del limite di € 5.29.

Ciò in quanto dalla funzione attribuita alle *card* elettroniche di mero strumento

identificativo dell'avente diritto, deriva che le stesse non sono assimilabili ai *ticket* ma piuttosto ad un sistema di mensa aziendale "diffusa" in quanto il dipendente può rivolgersi ai diversi esercizi pubblici che sono abilitati a gestire la *card* elettronica.



## D.Lgs. n. 23/2015: nessun cenno alle conseguenze del recesso illegittimo

Come noto, la Riforma Fornero (L. n. 92/2012) ha stabilito che il regime della reintegrazione e del risarcimento del danno dell'attività lavorativa, la seconda di durata fino ad un massimo di 12 mensilità, si applica temporanea implica la totale impossibilità di svolgere la prestazione per un, seppur limitato, determinato periodo di tempo.

Invece, il D.Lgs. n. 23/2015 (attuativo del Jobs Act) non accenna a tale ipotesi. Tale vuoto normativo ha dato origine ad un fervido dibattito dottrinale: per alcuni, tale omissione legislativa comporterebbe l'inapplicabilità della tutela reale; per altri, al lavoratore dovrebbe essere garantita la reintegrazione nel posto di lavoro.

Una possibile conferma dell'ultima ipotesi, pare essere, però, ravvisata nel D.Lgs. n. 23/2015 che prevede la reintegrazione nel posto di lavoro quando il giudice accerta il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore. Il riferimento alla disabilità dovrebbe essere inteso in senso a-tecnico, ovvero quale sinonimo di sopravvenuta non abilità nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Altra parte della dottrina ha, invece, sostenuto che sussiste una differenza tra la disabilità, richiamata dal D.Lgs. n. 23/2015, e la malattia. Infatti, la prima è di durata permanente e non comporta un'impossibilità totale nello svolgimento dell'attività lavorativa, la seconda di durata temporanea implica la totale impossibilità di svolgere la prestazione per un, seppur limitato, determinato periodo di tempo.

La reintegrazione non pare essere, dunque, garantita dal D.Lgs. n. 23/2015, che nei casi di nullità del licenziamento non enuclea il licenziamento intimato durante il periodo di ommissione legislativa comporterebbe

Stando così le cose, pertanto, il rimedio che appare più corretto collegare ad una sua eventuale violazione sembra essere la ricostruzione del rapporto di lavoro. Il lavoratore neoassunto licenziato in violazione delle norme afferenti il comportamento per malattia potrebbe ottenere una tutela maggiore consistente non solo nella reintegrazione sul posto di lavoro ma anche di un'indennità risarcitoria per le retribuzioni perse non limitata nel massimo alle 12 mensilità previste dalla legge Fornero.



## il ministero risponde

### **Domanda:**

“Il lavoratore iscritto nella lista di mobilità, può mantenere tale iscrizione nell'ipotesi in cui venga assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza previsione dell'indennità di disponibilità?”

### **Risposta:**

“Al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata, occorre muovere dalla lettura dell'art. 8, commi 6 e 7, L. n. 223/1991, ai sensi dei quali il lavoratore in mobilità ha la facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista, con sospensione dell'indennità per le giornate di lavoro svolto, nonché per quelle afferenti ai periodi di prova di cui all'art. 9, comma 6, della medesima Legge. In altri termini, l'indennità in questione viene sospesa sia nell'ipotesi in cui il lavoratore, iscritto nella lista di mobilità, venga assunto con contratto di lavoro part-time o con contratto a tempo determinato, sia nel caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato laddove non superi il relativo periodo di prova. Si sottolinea, in merito, che non si tratta di decadenza dal beneficio ma di mera sospensione dell'erogazione del trattamento di mobilità, in quanto il lavoratore, seppur reimpiegato, conserva il diritto a mantenere l'iscrizione nella citata lista.”



Con riferimento all'ipotesi di assunzione dell'indennità di mobilità, fermo restando il mediante contratto di lavoro intermittente a mantenimento della iscrizione nella relativa tempo indeterminato di cui al quesito posto, lista. Alla luce delle osservazioni sopra svolte si evidenzia che tale rapporto di lavoro, in e in risposta al quesito avanzato, si ritiene che quanto strutturalmente concepito allo nell'ipotesi di assunzione di lavoratore iscritto scopo di far fronte ad attività di natura nella lista di mobilità con contratto di lavoro discontinua, presenta caratteri 2 di atipicità intermittente a tempo indeterminato, senza che non lo rendono riconducibile alla obbligo di risposta alla chiamata, detto tipologia del contratto a tempo pieno ed lavoratore mantenga comunque l'iscrizione indeterminato. Pertanto la stipula di un nella lista."

contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non comporta, ai sensi dell'art. 9, comma 6 lett. a), L. n. 223/1991, la cancellazione dalla lista mobilità. Sul punto, infatti, giova rammentare che la durata della prestazione nel lavoro intermittente – ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo – è soggetta alla limitazione di legge delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari e solo "in caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato" (art. 34, comma 2 bis, D.Lgs. n. 276/2003). Al riguardo si segnala inoltre che l'INPS, con messaggio n. 7401/2011, in caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato ha fornito chiarimenti in merito al riconoscimento o meno



## dalla giurisprudenza

**L'obbligo di versamento della ritenuta d'acconto non esclude il lavoratore. Cass.Sez. Lavoro, 5 Maggio 2011, n.9867.**

Nel corso di una verifica fiscale, l'Amministrazione finanziaria rinveniva presso la sede della Società, alcune ricevute autografate dal lavoratore attestanti il pagamento effettuato "in nero" da parte del datore di lavoro.

La decisione di primo grado aveva proceduto all'annullamento dell'avviso di accertamento dell'ufficio sulla base del fatto che né ci fosse un accordo tra datore di lavoro e lavoratore per non dichiarare gli emolumenti, né sussistesse un obbligo del lavoratore a controllare le scritture contabili del datore di lavoro.

L'Amministrazione finanziaria propone ricorso in Cassazione per vizio d'insufficiente motivazione della sentenza di primo grado. La Suprema Corte, ribalta quanto statuito dai giudici di merito affermando che il lavoratore non è mai comunque esentato dall'adempimento dichiarativo successivo scomputando in tale sede l'eventuale ritenuta d'acconto subita.

A fronte di un obbligo di effettuare la ritenuta d'acconto, il sostituto ha

comunque il dovere di dichiarare i redditi soggetti a ritenuta poiché essi concorrono a formare il reddito imponibile sulla base del quale in base alla progressività dell'imposta, sarà calcolata l'imposta dovuta.

Sotto il profilo degli obblighi tributari, datore di lavoro e lavoratore sono considerati alla stessa stregua e l'omesso versamento delle ritenute sulle retribuzioni si configura come inadempimento tanto per il datore di lavoro quanto per lo stesso lavoratore.



## l'analisi

### IL LAVORO A CHIAMATA A SEGUITO DELL'ENTRATA IN VIGORE DEL D.Lgs. n. 81/2015

Come noto, il D.Lgs. n. 81/2015 (decreto legislativo attuativo del *Jobs Act* in materia di riordino della disciplina dei contratti) è intervenuto anche in materia di contratto di lavoro intermittente.

Si ricorda che il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, attraverso il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo, appunto, intermittente<sup>1</sup>.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, il contratto di lavoro intermittente resta utilizzabile ma con dei limiti ben precisi da rispettare. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- Per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- Presso unità produttive in cui, nei sei mesi precedenti, si è proceduto con licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto intermittente;
- Presso unità produttive in cui sia posta in essere la CIG per lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- Ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Si può, invece, ricorrere alle prestazioni di lavoro intermittente nei seguenti casi:

- Secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese e dell'anno;
- In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministero del Lavoro;

<sup>1</sup> Per la comunicazione della chiamata del lavoro intermittente, deve essere compilato il modello "Uni-intermittente" contenente i dati identificativi del lavoratore cui la chiamata si riferisce. La modalità per

l'invio della comunicazione intermittente, che deve essere seguita, consiste nell'invio del modello "Uni-intermittente" attraverso l'indirizzo PEC: [intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it).



- In ogni caso con soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative vengano svolte entro il venticinquesimo anno) e con più di 55 anni.

contrattuale in periodi predeterminati;

- In base al requisito soggettivo, con soggetti di età inferiore ai 24 anni e superiore ai 55 anni.

Il quesito che la dottrina si sta ponendo in materia riguarda la fattispecie se la nuova versione del contratto di lavoro intermittente sia applicabile anche alle attività discontinue indicate nella tabella del Regio Decreto n. 2657/1923, cui si è sempre fatto riferimento, oppure no, in quanto nel D.Lgs. n. 81/2015 non se ne fa cenno.

La risposta dovrebbe, comunque, essere positiva, in quanto l'art. 55, 3 co, del decreto attuativo dispone che, fino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni dello stesso D.Lgs, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti. Sul punto, però, restiamo in attesa di una conferma ufficiale da parte del Ministero.

Al momento, dunque, il contratto può essere concluso:

- In base al requisito oggettivo, per svolgere prestazioni di carattere discontinuo, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di stipulare questa formula

Una volta individuato il lavoratore da assumere con contratto di lavoro intermittente, il contratto deve essere stipulato in forma scritta specificando:

- Durata;
- Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, ed il relativo preavviso di chiamata che in ogni caso non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- Trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, e, ove prevista, la relativa indennità di disponibilità;
- Forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione;
- Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- Misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività dedotta nel contratto.



Il trattamento economico e normativo, per i periodi di lavoro, è parametrato su quello dei lavoratori di pari livello, a parità di mansioni svolte, ma deve essere riproporzionato in base alla prestazione di lavoro effettivamente eseguita.

Si ricorda che per periodi di lavoro, è parametrato su quello dei propri Clienti sui chiarimenti che Leoni & Partners provvederà ad aggiornare a parità di i propri Clienti sui chiarimenti che deve essere certamente il Ministero del Lavoro fornirà in base alla prestazione di materia.

Il medesimo principio deve essere esteso, oltre che alla normale retribuzione, anche alle ferie, all'indennità di malattia, all'infortunio, ai congedi di maternità. Per il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, nulla è dovuto ad eccezione dell'indennità di disponibilità. Questi periodi, a prescindere dall'erogazione, o meno, l'indennità di disponibilità, non debbono essere conteggiati per il calcolo del contributo di licenziamento.

Da ultimo, è opportuno sottolineare che il D.Lgs. n. 81/2015 ha precisato che nei casi in cui sia necessario conteggiare l'organico, per eventuali istituti di natura legale (ad esempio, la disciplina applicabile in caso di licenziamento illegittimo) o contrattuale (i permessi sindacali, ad esempio), i lavoratori intermittenti devono essere computati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.



## Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Agosto 2015

Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di Agosto 2015, che qui di seguito si elencano.

AUTOSTRADE E TRAFORI	MINIMI RETRIBUTIVI
LEGNO E ARREDAMENTO	MINIMI RETRIBUTIVI
NETTEZZA URBANA	UNA TANTUM



## Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Settembre 2015

Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di Settembre 2015, che qui di seguito si elencano.

ALIMENTARI (ARTIGIANATO)	MINIMI RETRIBUTIVI
ABBIGLIAMENTO (INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
PANIFICATORI (ARTIGIANATO)	MINIMI RETRIBUTIVI; ELEMENTO DI GARANZIA RETRIBUTIVA
TESSILI (INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
TESSILI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI
EDILI (PICCOLA INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI