



Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro

Indennità di disoccupazione Aspi per i lavoratori sospesi

il Ministero risponde !

"Ai sensi dell'art. 2, D.Lgs. n. 39/2014, recante nuove disposizioni per la lotta contro la pornografia minorile, l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori, il datore di lavoro deve richiedere il certificato penale del casellario giudiziale, ivi previsto, anche nelle ipotesi di cambio appalto, in quanto azienda subentrante obbligata ad assumere il personale dell'impresa uscente?"

l'analisi

MISURE PER LA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI CURA, DI VITA E DI LAVORO

dalla giurisprudenza

"IL GIUDICE NON PUO'MODIFICARE L'ENTITA'DEL PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE INFLITTO DAL DATORE DI LAVORO"

ANES





In evidenza		
	Indennità di disoccupazione Aspi per i lavoratori sospesi	Pag. 3
	I rimborsi chilometrici erogati al personale dipendente	Pag. 4
	<i>Jobs Act</i> : part time elastico anche fuori dai CCNL	Pag. 6
Il Ministero risponde		
	"Ai sensi dell'art. 2, D.Lgs. n. 39/2014, recante nuove disposizioni per la lotta contro la pornografia minorile, l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori, il datore di lavoro deve richiedere il certificato penale del casellario giudiziale, ivi previsto, anche nelle ipotesi di cambio appalto, in quanto azienda subentrante obbligata ad assumere il personale dell'impresa uscente?"	Pag. 8
Dalla giurisprudenza		
	Il giudice non può modificare l'entità del provvedimento disciplinare inflitto dal datore di lavoro	Pag. 10
L'analisi		
	Le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro	Pag. 11



in evidenza

Indennità di disoccupazione Aspi per i lavoratori sospesi

Il Ministero del Lavoro, attraverso la circolare n. 27/2015, ha fornito dei chiarimenti in merito alla problematica emersa relativamente alla soppressione dell'erogazione dell'indennità Aspi per i lavoratori sospesi.

Inizialmente il Dicastero ha adottato un'interpretazione restrittiva in base alla quale, come già comunicato dall'Inps con il messaggio n. 6024/2015, l'indennità di disoccupazione Aspi per i lavoratori sospesi non potesse più essere erogata per le giornate di sospensione successive all'entrata in vigore del decreto legislativo n. 148/2015 che ha abrogato l'art. 3, co. 17, L. n. 92/2012¹. In conseguenza di ciò, si è ritenuto e rappresentato che per le richieste di indennità di disoccupazione Aspi per i lavoratori sospesi, presentate dalle aziende, per periodi comprensivi di giornate successive all'entrata in vigore del D.Lgs. n.

148/2015 (23 settembre 2015), la procedura Inps, al momento della liquidazione, avrebbe preso automaticamente in considerazione solo i periodi fino al 23 settembre 2015.

Tale interpretazione, tuttavia, andando ad incidere su fattispecie già perfezionate, determinerebbe un evidente vuoto di tutele, a causa del venire meno di una misura prevista, seppur in via sperimentale, fino a tutto il 2015.

Alla luce di quanto detto, il Ministero del Lavoro ha deciso di adottare un'interpretazione estensiva in base alla quale si è stabilito debbano essere prese in considerazione, nei limiti delle risorse disponibili, le situazioni che entro tale data si siano perfezionate i requisiti per l'ammissione al trattamento Aspi. Entro il 23 settembre 2015 deve essere stato stipulato l'accordo con la previsione delle sospensioni entro la medesima data e fino al 31 dicembre 2015, e che, inoltre, la relativa istanza debba essere presentata entro i 20 giorni precedenti l'inizio della sospensione, ovvero entro il 12 ottobre 2015.

¹ Con l'art. 3, co. 17, L. 92/2012 era stata introdotta, per i lavoratori sospesi per crisi aziendali o occupazionali, di percepire l'indennità Aspi.



I rimborsi chilometrici erogati al personale dipendente

liquidazione, l'ammontare dell'indennità venga calcolato in base alle tabelle ACI, con riguardo ai chilometri percorsi, al tipo di automezzo utilizzato e al costo chilometrico

L'Agenzia delle Entrate, con la risoluzione n. 92/E del 30 ottobre 2015, è intervenuta in merito ai rimborsi chilometrici erogati ai lavoratori dipendenti. L'Agenzia specifica che "laddove la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di missione risulti inferiore rispetto a come noto, i redditi di lavoro dipendente sono determinati in base al principio di omnicomprensività in applicazione del quale sono determinati in base al principio di omnicomprensività in applicazione del quale riconoscono reddito tutte le somme e i valori che il dipendente percepisce nel periodo d'imposta, a qualunque titolo, imponibile".

anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Tutte le somme, dunque, che il datore di lavoro corrisponde al lavoratore, anche a titolo di rimborso spese, costituiscono per quest'ultimo reddito di lavoro dipendente. Invece, nel caso in cui la distanza percorsa dal dipendente per raggiungere, dalla propria residenza, la località di missione risulti maggiore rispetto a quella calcolata dalla sede di servizio, con la conseguenza che al lavoratore venga erogato, in base alle tabelle ACI, un rimborso chilometrico di importo maggiore rispetto a quello applicato ai rimborsi spese corrisposti sotto forma di indennità chilometrica, l'Agenzia delle Entrate ha confermato che i rimborsi erogati per l'espletamento della prestazione lavorativa in un comune diverso da quello in cui è ubicata la sede di lavoro sono esenti da imposizione. L'esenzione da

Il contratto aziendale

di



A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015 sono state previste numerose possibilità di intervento da parte della contrattazione collettiva aziendale rispetto al livello di contrattazione nazionale.

Nelle discipline inerenti la gestione del rapporto di lavoro, se non è menzionata un'esplicita "riserva" a favore del CCNL, il contratto aziendale è abilitato ad intervenire per stabilire una disciplina di dettaglio. Il contratto aziendale può, inoltre, intervenire se l'accordo aumenta le tutele, rispetto al CCNL o alla legge, a favore dei lavoratori.

Qui di seguito i principali istituti in cui il contratto aziendale ha potere d'intervento:

- **Mansioni**

In aggiunta al potere del datore di lavoro di assegnare il dipendente a mansioni appartenenti al livello d'inquadramento inferiore, purché rientranti nella medesima categoria legale, in caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali tale da

mansioni inferiori, sempre nell'ambito della stessa categoria, possono essere previste anche dai contratti aziendali. Il lavoratore ha, comunque, diritto a conservare il livello d'inquadramento e la retribuzione.

- **Lavoro intermittente**

In assenza del requisito anagrafico, e se l'attività non rientra tra quelle individuate con decreto ministeriale, il datore di lavoro può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dal contratto aziendale.

- **Somministrazione**

Anche in questo ambito il contratto aziendale ha un ruolo fondamentale, infatti i limiti di utilizzo (20% dei dipendenti dell'utilizzatori al 1° gennaio) possono essere modificati da una diversa previsione.

Jobs Act: part time elastico anche fuori dai CCNL



A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, oggi è consentito svolgere lavoro

Come noto, le nuove disposizioni introdotte dal Jobs Act prevedono che i datori di lavoro possono richiedere ai lavoratori, Per ciò che riguarda, invece, le clausole assunti a tempo parziale, prestazioni di elastiche, il D.Lgs. n. 81/2015 ha previsto che, lavoro supplementare, o inserire clausole se il CCNL applicato non le disciplina, elastiche anche se non sono disciplinate dal queste possono essere pattuite per iscritto CCNL.

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015, il lavoro supplementare assume di farsi assistere da un sindacato, da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le una nuova connotazione. Si è, infatti, stabilito che, in assenza di disciplina del clausole elastiche devono prevedere, a contratto collettivo applicato, il datore può pena di nullità, le condizioni e le modalità chiedere al lavoratore di svolgere con le quali il datore di lavoro, con prestazioni supplementari in misura non preavviso di due giorni lavorativi, può superiore al 25% delle ore settimanali modificare la collocazione temporale della concordate. Resta in capo al lavoratore la prestazione e variarne in aumento la durata facoltà di rifiutarsi di svolgere il lavoro (che non può superare il 25% della normale supplementare solo se è giustificato da prestazione annua a tempo parziale). Nel comprovate esigenze: lavorative; di salute; caso in cui, dunque, il datore di lavoro familiari; di formazione professionale².

dalle parti davanti alle commissioni di

certificazione, con la facoltà del lavoratore

di farsi assistere da un sindacato, da un

avvocato o da un consulente del lavoro. Le

stabilito che, in assenza di disciplina del

clausole elastiche devono prevedere, a

contratto collettivo applicato, il datore può

pena di nullità, le condizioni e le modalità

chiedere al lavoratore di svolgere con le quali il datore di lavoro, con

prestazioni supplementari in misura non preavviso di due giorni lavorativi, può

superiore al 25% delle ore settimanali modificare la collocazione temporale della

concordate. Resta in capo al lavoratore la prestazione e variarne in aumento la durata

facoltà di rifiutarsi di svolgere il lavoro (che non può superare il 25% della normale

supplementare solo se è giustificato da prestazione annua a tempo parziale). Nel

comprovate esigenze: lavorative; di salute; caso in cui, dunque, il datore di lavoro

familiari; di formazione professionale².

voglia applicare la clausola elastica ad un

lavoratore part time dovrà, in primo luogo,

² Tale nuovo regime deve, però, essere confrontato con quanto affermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 11905/2011, in base alla quale l'utilizzo continuo di lavoro supplementare in un contratto a tempo parziale può ravvisare il presupposto di una trasformazione del contratto a tempo pieno. Stante al dettato della Cassazione, ciò che determina la conversione è anche l'assenza di una specifica esigenza organizzativa dell'impresa tale da giustificare lo svolgimento di ore in più rispetto a quelle originariamente concordate e la conformità alle previsioni della contrattazione collettiva. In mancanza, quindi, di indicazione dei limiti di utilizzo nei CCNL, questi dovrebbero essere pattuiti nel contratto individuale di lavoro.



fare riferimento al CCNL applicato e, in mancanza di previsioni, rivolgersi a una commissione di certificazione.

il ministero risponde



Domanda:

"Ai sensi dell'art. 2, D.Lgs. n. 39/2014, "In via preliminare, occorre muovere dalla recante nuove disposizioni per la lotta lettera della disposizione ex art. 39 in virtù contro la pornografia minorile, l'abuso e lo della quale "il datore di lavoro deve sfruttamento sessuale dei minori, il datore di consentire alle lavoratrici madri, durante il lavoro deve richiedere il certificato penale primo anno di vita del bambino, due periodi del casellario giudiziale, ivi previsto, anche di riposo, anche cumulabili durante la nelle ipotesi di cambio appalto, in quanto giornata. Il riposo e' uno solo quando l'orario azienda subentrante obbligata ad giornaliero di lavoro e' inferiore a sei ore". In assumere il personale dell'impresa proposito, si precisa che i periodi di riposo uscente?"

Risposta:

hanno la durata di un'ora ciascuno, vengono considerati ore lavorative agli effetti sia della durata che della retribuzione e comportano il diritto della lavoratrice madre di uscire dall'azienda. Alla luce del summenzionato dettato normativo, si evince dunque che il diritto di fruire dei riposi in questione ha natura di diritto potestativo, inteso quest'ultimo quale situazione giuridica soggettiva consistente nell'attribuzione di un potere alla lavoratrice madre cui corrisponde dal lato del datore una posizione giuridica passiva di soggezione e non di obbligo; il datore deve, infatti, consentire alla madre la fruizione dei permessi qualora la stessa presenti esplicita richiesta. Nello specifico, a differenza di quanto avviene nell'ipotesi di astensione obbligatoria per maternità, la lavoratrice madre può scegliere se esercitare o meno il



proprio diritto, fruendo dei summenzionati riposi; nell'ipotesi in cui decida di esercitarlo e il datore di lavoro non le consenta il godimento dei periodi di riposo troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria stabilita dall'art. 46.

Diversamente, qualora la lavoratrice madre presenti una preventiva richiesta al datore di lavoro per il godimento dei permessi giornalieri e successivamente, in modo spontaneo e per proprie esigenze non usufruisca degli stessi per alcune giornate, non sembra ravvisabile la violazione dell'art. 39 e di conseguenza non potrà trovare applicazione la misura sanzionatoria ad essa collegata. Resta ferma la possibilità, da parte degli organi di vigilanza, di effettuare eventuali verifiche in ordine alla spontaneità della rinuncia della lavoratrice circa il godimento dei permessi in questione. Al riguardo appare pertanto opportuno che la suddetta rinuncia sia giustificata da ragioni che rispondano in modo inequivocabile ad un interesse della lavoratrice (ad es. frequenza di un corso di formazione, impossibilità di rientrare in casa in ragione di uno sciopero dei mezzi pubblici ecc.)."

dalla giurisprudenza



Il giudice non può riproporzionare la sanzione disciplinare inflitta al datore di lavoro Cass.n.22150/2015.

Il fatto riguarda il caso di un dipendente al quale il datore di lavoro ha applicato la sanzione disciplinare della sospensione per 4 giorni.

In primo e secondo grado i giudici hanno considerato eccessivo il provvedimento. L'azienda in questi gradi aveva chiesto di rideterminare l'entità della sanzione. Le corti di merito rifiutano di procedere sostenendo che il potere disciplinare spetta in via esclusiva al datore di lavoro.

Secondo la Corte di Cassazione il potere di infliggere sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità del fatto accertato non può essere esercitato dal giudice.

La decisione sull'entità della sanzione disciplinare è espressione del potere disciplinare ed organizzativo riconosciuto al datore di lavoro. I criteri di scelta con i quali il datore di lavoro ha individuato la sanzione da applicare quindi non sono sindacabili dal giudice il quale deve limitarsi ad accertare che sia stato rispettato il principio di proporzionalità della sanzione. La violazione di quest'ultimo può dare luogo all'illegittimità della sanzione senza poter in nessun caso comportare l'adozione da

parte del giudice di un provvedimento disciplinare meno grave fatta eccezione per il caso di superamento del massimo edittale.

Con questa decisione la Cassazione esprimendosi in senso contrario ad una sua precedente sentenza dove invece andava a riconoscere la possibilità per il giudice, qualora richiesto dall'azienda, di rideterminare l'entità del provvedimento disciplinare conferma quanto ancora oggi sia dibattuta la questione circa i limiti entro i quali il giudice può sindacare la validità di un provvedimento disciplinare.

l'analisi



Il 25 giugno 2015 è entrato in vigore il D.Lgs. 80/2015, contenente le misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, che modifica parzialmente il T.U. sulla maternità (D.Lgs: 151/2001).

Le misure del decreto, che inizialmente erano sperimentali per il solo anno 2015, vengono rese strutturali anche per i successivi anni a seguito del D.Lgs. 148/2015. Di seguito i principali cambiamenti apportati al testo previgente:

Congedo obbligatorio e facoltativo

- In caso di parto prematuro l'astensione obbligatoria non goduta potrà essere fruita successivamente, anche nel caso in cui vengano superati i cinque mesi complessivamente previsti;
- Viene elevata l'età entro cui può essere fruito il congedo parentale (il cui periodo massimo rimane però invariato), che sarà pari ai dodici anni di vita del bambino

(precedentemente l'età entro cui poteva essere fruito tale congedo era pari a otto anni). Viene innalzata anche l'età entro cui il congedo è retribuito con un'indennità pari al 30%, ossia entro i sei anni di vita del bambino (precedentemente erano i tre anni di vita del bambino). Solo in caso di redditi individuali inferiori a 2,5 volte l'importo minimo di pensione l'indennità è prevista fino all'ottavo anno di vita del bambino;

- Al lavoratore è ora consentita la scelta di fruizione ad ore o giornaliera, anche in mancanza di previsione della contrattazione collettiva;

In merito alla nuova modalità di fruizione ad ore, l'Inps ha diffuso con apposita circolare, le prime indicazioni operative per la presentazione della domanda. In particolare per il periodo transitorio è prevista una richiesta telematica diversa da quella già in uso per il congedo parentale giornaliero o mensile. Pertanto, se in un determinato periodo un lavoratore intende usufruire del congedo parentale in modalità giornaliera e/o in modalità oraria, dovrà utilizzare le



due diverse procedure telematiche di invio.

L'istituto ha comunque precisato che si rende necessario procedere con l'analisi di tutte le possibili casistiche, e pertanto verranno forniti maggiori chiarimenti riguardo alle procedure.

- Sono ridotti i tempi di comunicazione al datore di lavoro dell'intenzione di fruire del congedo, che non sono più quindici giorni ma cinque giorni (ridotti a due nel caso venga richiesta la fruizione ad ore);
- In caso di ricovero del bambino è possibile sospendere il periodo di congedo, purché la madre presenti una certificazione che attesti l'idoneità alla ripresa lavorativa;
- Viene inoltre previsto che l'indennità di maternità spetti anche alle madri licenziate per colpa grave integrante giusta causa di licenziamento (mentre nella normativa previgente spettava solo in caso di dimissioni, cessazione dell'attività dell'azienda, scadenza del termine apposto al contratto di lavoro);

Genitori adottivi

E' ampliato il campo di tutele previste per i genitori adottivi che ad oggi risulta pertanto pressoché identico a quello dei genitori naturali. Le nuove misure previste sono le seguenti:

- possibilità per il padre di richiedere un congedo non retribuito anche se la madre non sia lavoratrice, in modo da permettere al padre di partecipare alle varie fasi dell'adozione;
- non obbligatorietà del lavoro notturno durante i primi tre anni di ingresso del bambino nella famiglia;
- l'indennità di maternità spetta in ogni caso anche alla madre libera professionista;
- anche laddove la madre sia lavoratrice autonoma, in caso di morte o infermità grave della stessa, o in caso di affidamento esclusivo al padre, quest'ultimo può fruire del congedo di maternità.

Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Il tema della violenza di genere entra a far parte del diritto del lavoro con conseguenti misure di tutela accordate alle lavoratrici vittime.



L'art. 24 del decreto prevede infatti la possibilità di usufruire di un congedo pari a tre mesi per tutte le lavoratrici dipendenti di datori di lavoro pubblici o privati (ad esclusione del rapporto di lavoro domestico), per motivi connessi all'inserimento in percorsi di protezione debitamente certificati dai servizi sociali, dai centri di violenza o dalle case di rifugio.

Per quanto concerne invece le lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, qualora siano inserite nei programmi di protezione di cui sopra, hanno diritto alla sospensione del rapporto contrattuale per la durata del programma (fino ad un periodo massimo pari a tre mesi).

Ai fini dell'esercizio del predetto diritto, le lavoratrici devono preavvisare il datore di lavoro o il committente entro un termine non inferiore a sette giorni, salvo i casi di oggettiva impossibilità.

Il congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni; nel caso la lavoratrice opti per la fruizione oraria, questa è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga

immediatamente precedente alla richiesta.

Le lavoratrici potranno inoltre chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Il part time richiesto dovrà essere trasformato nuovamente in un rapporto full time su richiesta della lavoratrice.

Durante il congedo è prevista un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per l'indennità di maternità.

Telelavoro

Il decreto in oggetto mira infine a incentivare anche l'istituto del telelavoro, quale forma di organizzazione tesa ad una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Viene infatti stabilito che i lavoratori ammessi al telelavoro vengono esclusi dal computi dei limiti numerici stabiliti dalle leggi e dai contratti collettivi per l'applicazione di determinate normative (al momento non si hanno però ulteriori chiarimenti).

