&lavoro notizie

Circolari informative periodiche di **leoni & partners**.

N° 6 – 11 Giugno 2015

in evidenza

"DURC ON LINE DAL 1° LUGLIO"

"DIVENTA OPERATIVA LA NUOVA OFFERTA DI CONCILIAZIONE"

il Ministero risponde!

Nell'ambito delle esclusioni dal computo dei disabili può rientrare anche il personale impiegato in attività di cantiere in qualità di direttore dei lavori?

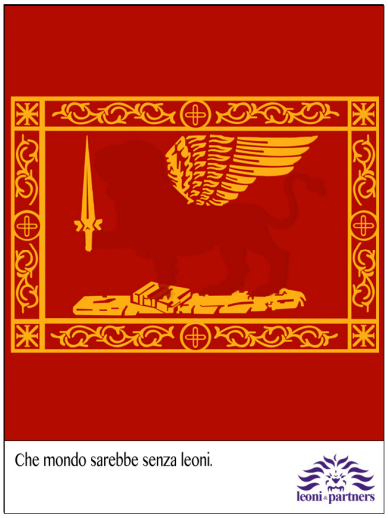
l'analisi

LE FORME CONTRATTUALI PREVISTE PER LE ATTIVITA' STAGIONALI

dalla giurisprudenza

Falso profilo del datore di lavoro su Facebook per controllare i lavoratori.

ANES



leoni & partners - Milano (20121), via Statuto, n° 4 - **www.**leoniepartners.it

in questo numero

In evidenza		
	Dal 1° giugno obbligatoria la nuova comunicazione di "Offerta di conciliazione"	Pag. 3
	Durc on line dal 1° luglio	Pag. 5
	Inps e AE: accordo per contrastare le frodi	Pag. 7
Il Ministero risponde		
	Nell'ambito delle esclusioni dal computo dei disabili può rientrare anche il personale impiegato in attività di cantiere in qualità di direttore dei lavori?	Pag. 10
Dalla giurisprudenza		
	Falso profilo del datore di lavoro su Facebook per controllare i lavoratori. Cassazione Sez. Lavoro sentenza n. 10955 del 27 Maggio 2015	Pag. 12
L'analisi		
	Le forme contrattuali previste per le attività stagionali	Pag. 13

leoni & partners - Milano (20121), via Statuto, n° 4 - **www.**leoniepartners.it

in evidenza

Dal 1° giugno obbligatoria la comunicazione telematica della "Offerta di conciliazione"

Il Ministero del Lavoro, attraverso la nota n, 2788/2015, ha reso operativa la comunicazione obbligatoria in caso di intervenuta conciliazione a seguito di un licenziamento comminato ad un lavoratore assunto con un contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

La comunicazione dovrà essere obbligatoriamente effettuata entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro e unicamente nel caso in cui si decida di procedere con l'attivazione della procedura conciliativa.

La suddetta procedura conciliativa è prevista per tutti i lavoratori, presenti in aziende la cui forza lavoro supera i 15 dipendenti, che a partire dal 7 marzo 2015:

- sono stati assunti a tempo indeterminato;
- il cui contratto è stato trasformato a tempo indeterminato;
- siano risultati qualificati a seguito di un rapporto di apprendistato.

Come detto, la procedura di comunicazione è divenuta obbligatoria dal 1° giugno 2015, data di attivazione del sistema informatico.

La procedura deve essere così adempiuta:

- accedendo al portale telematico *cliclavoro* nella sezione "Adempimenti" è disponibile una sezione "UNILAV_Conciliazione" a cui dovranno accedere tutti i datori di lavoro per comunicare le informazioni relative al procedimento di conciliazione.
- una volta effettuato l'accesso, il portale proporrà tutte le informazioni già fornite dal datore di lavoro nella comunicazione di cessazione. I campi da compilare saranno solo quelli relativi alla data di proposta dell'offerta di conciliazione e l'esito, positivo o negativo, di tale offerta.
- In caso di esito positivo verrà comunicata la sede presso la quale il procedimento di offerta verrà effettuato, l'importo offerto e l'esito

del procedimento, ovvero se il lavoratore abbia accettato, o meno, l'importo offerto.

L'omessa comunicazione integrativa prevede una sanzione amministrativa da 100 a 500 euro per ogni lavoratore interessato.

Leoni & Partners si occuperà, per conto dei propri Clienti, di effettuare la suddetta comunicazione attraverso il canale cliclavoro.

Durc on line dal 1° luglio 2015

Lo scorso 1° giugno sulla Gazzetta Ufficiale n. 125 è stato pubblicato il decreto del 30 gennaio 2015 del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, concernente, in materia di Semplificazione, il Documento unico di regolarità contributiva (Durc).

Grazie alla nuova procedura, che sarà operativa a partire dal 1° luglio, il certificato di regolarità contributiva verrà rilasciato in tempo reale a seguito della richiesta, avrà una validità di 120 giorni e potrà essere utilizzato per qualsiasi finalità prevista dalla legge evitando, così, di richiedere per ogni fattispecie una nuova certificazione.

Dunque il rilascio del certificato di regolarità contributiva sostituirà ad ogni effetto il Durc previsto:

- Per l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari e vantaggi economici di qualsiasi genere;
- Nell'ambito di procedure di appalto di opere, servizi e forniture pubblici e nei lavori privati dell'edilizia;
- Per il rilascio dell'attestazione SOA.

In tempo reale sarà effettuata anche la verifica dei pagamenti dovuti:

- Dall'impresa in relazione ai lavoratori subordinati e a quelli impiegati con contratto di collaborazione coordinata e continuativa;
- Dai lavoratori autonomi scaduti sino all'ultimo giorno del secondo mese antecedente a quello in cui la verifica è effettuata, a condizione che sia scaduto anche il termine di presentazione delle relative denunce retributive.

Qualora non sia possibile attestare la regolarità contributiva in tempo reale, l'Inps, l'Inail e le Casse edili trasmettono, attraverso la Pec, all'interessato l'invito a regolarizzare con indicazione analitica delle cause di irregolarità rilevate.

L'interessato può provvedere a regolarizzare la propria posizione entro 15 giorni dalla notifica dell'invito.

leoni & partners - Milano (20121), via Statuto, n° 4 - **www.**leoniepartners.it

Nel caso in cui dovessero passare i 15 giorni a disposizione dell'interessato senza che questo abbia regolarizzato, gli verrà comunicato il quantum degli importi a debito e le cause di irregolarità.

Si sottolinea, infine, che fino al 1° gennaio 2017 resta assoggettato alle previgenti modalità di rilascio il Durc richiesto in applicazione delle seguenti norme:

- Art. 13bis, D.L. n. 52/2012, concernente la certificazione e la compensazione dei crediti vantati dai fornitori di beni e servizi nei confronti delle amministrazioni pubbliche;
- Art. 6, D.L. n. 35/2015, relativo alle disposizioni volte a favorire i pagamenti delle pubbliche amministrazioni;
- Decreto del Ministero dell'Interno del 29 agosto 2012, riferito alla regolarizzazione delle somme dovute, dal datore di lavoro, a titolo retributivo, contributivo e fiscale relative a lavoratori extra-comunitari irregolarmente soggiornanti;
- Decreto del PCM 4 febbraio 2013, in merito all'esecuzione dei lavori per la ricostruzione e la riparazione di edifici
- Per i cantieri relativi all'esecuzione dei lavori per la riparazione di edifici ubicati nel Comune de L'Aquila.

Si deve, inoltre, far riferimento alla precedente normativa tutti i casi in cui non sia possibile la verifica istantanea per l'assenza delle necessarie informazioni negli archivi informatizzati di Inps, Inail e Casse edili.

Inps e Agenzia delle Entrate: protocollo d'intesa per contrastare le frodi

Lo scorso 26 maggio è stato siglato un protocollo d'intesa tra l'Inps e l'Agenzia delle Entrate per contrastare il fenomeno, in crescente aumento, delle frodi fiscali e contributive.

Per contrastare ancora più efficacemente il fenomeno delle compensazioni improprie tra partite debitorie e creditorie aperte nei confronti delle diverse Pubbliche Amministrazioni, i due enti rafforzeranno le forme istituzionali di comunicazione. Infatti, tale comportamento illecito costituisce una forma irregolare di pagamento dei contributi, che consente alle aziende che vi ricorrono di risultare in regola e di ottenere, così, il rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (Durc).

Nel protocollo d'intesa è stato, altresì, previsto l'istituzione di un tavolo tecnico bilaterale di coordinamento, composto da funzionari dell'Inps e dell'Agenzia delle Entrate, che avrà il compito di definire dettagli relativi allo scambio di informazioni.

Vi sarà un notevole contributo anche a livello regionale, verranno, infatti, formati ulteriori gruppi di lavoro con il compito di controllare capillarmente ciò che accade sul territorio.

Il passo successivo a quelli sopra descritti, sarà la redazione di elenchi di aziende da sottoporre ad accessi ispettivi, da realizzarsi in maniera coordinata e congiunta.

Pubblicato il decreto sulla Decontribuzione 2015

Il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia, ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 123/2015, il decreto 8 aprile 2015 relativi al determinazione della misura massima percentuale, per l'anno 2015, della retribuzione di secondo livello oggetto dello sgravio contributivo.

Sulla retribuzione imponibile è, infatti, concesso ai datori di lavoro, a far data dal 1° gennaio 2015, uno sgravio contributivo sulla quota costituita dalle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali e territoriali per l'1,60% della retribuzione contrattuale percepita.

Per poter fruire dello sgravio contributivo i contratti collettivi, aziendali o territoriali, devono:

- Essere stati sottoscritti dai datori di lavoro e depositati presso le Direzioni Territoriali del lavoro entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto;
- Prevedere erogazioni correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, oltre che collegate ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili dell'impresa, ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Si ricorda, da ultimo, che i datori di lavoro che hanno indebitamente beneficiato dello sgravio contributivo, sono tenuti al versamento dei contributi dovuti e al pagamento delle sanzioni civili.

Rifinanziamento per la Cassa integrazione in deroga

Il Governo, attraverso il d.l. n. 65/2015, ha disposto il rifinanziamento della Cassa integrazione in deroga, per tutte quelle aziende non rientranti nel campo di applicazione della cassa integrazione.

È stato, altresì, disposto lo stanziamento di 1 miliardo per il finanziamento degli ammortizzatori in deroga per il 2015, somma che si aggiunge alle risorse stanziate dalla Legge di Stabilità per l'attuazione del Jobs Act.

Le nuove risorse stanziate sono una risposta del Governo alle numerose domande relative al 2015. Si dovrà, ora, attendere il decreto interministeriale per la ripartizione delle risorse alle regioni.

Tali risorse aggiuntive potranno essere utilizzate anche da quelle regioni che non hanno ricevuto alcuna ripartizione durante l'ultimo accordo interministeriale dell'8 maggio.

il ministero risponde

Domanda:

"Nell'ambito delle esclusioni dal computo dei disabili, utile ai fini della corretta determinazione della quota di riserva, previste dall'art. 5, comma 2, Legge n. 68/1999, può rientrare anche il personale impiegato in attività di cantiere in qualità di direttore dei lavori, di assistente alla direzione lavori ovvero personale svolgente ruoli professionali assimilabili ai primi di coordinamento, verifica, controllo e sorveglianza?"

Risposta:

"Ai fini della soluzione del quesito, occorre muovere dalla lettura del disposto di cui all'art. 5, comma 2, L. n. 68/1999, ai sensi del quale i datori di lavoro del settore edile non sono tenuti all'osservanza dell'obbligo di cui all'art. 3 "per quanto concerne il personale di cantiere e gli addetti al trasporto del settore". In proposito, a seguito della novella di cui all'art. 4, comma 27 lett. b), L. n. 92/2012, si chiarisce che, "indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dei lavoratori è considerato personale di cantiere anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere". In altri termini, come precisato da questo Ministero con nota prot. n. 16522 del 12 dicembre 2013, "per personale di cantiere deve intendersi non solo quello operante nel settore edile, ma anche quello direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere, indipendentemente dall'inquadramento previdenziale dell'azienda e, quindi indipendentemente dalla circostanza che l'impresa sia classificabile come edile o che applichi il contratto dell'edilizia". Per la nozione di cantiere occorre, nello specifico, riferirsi alla definizione contenuta all'art. 89, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008, ossia a "qualunque luogo in cui si effettuano lavori edili o di ingegneria civile il cui elenco è riportato nell'allegato X" del medesimo Decreto. Ciò premesso, si ritiene che il personale di cui al quesito, non appartenente al settore dell'edilizia, incaricato di svolgere le attività di cui all'art. 147 e ss. del D.P.R. 207/2010 – direttore dei lavori, assistente alla direzione

dei lavori, direttore operativo, ispettore di cantiere, coordinatore per l'esecuzione dei lavori – non possa essere escluso dal computo della quota di riserva, ai sensi del secondo periodo dell'art. 5, comma 2, L. n. 68/1999, atteso che la disposizione in argomento fa espressamente riferimento ai datori di lavoro del settore edile (e dunque al datore che svolge nell'ambito dei cantieri edili le attività individuate nell'allegato I del D.Lgs. n. 494/1996, nonché iscritto in qualità di impresa edile nel registro delle imprese di cui all'art. 2188 c.c. ed in tal modo inquadrato ai fini previdenziali ed assistenziali, non rilevando invece l'applicazione del CCNL edilizia, cfr. nota prot. n. 13/III/7167 del 2 aprile 2008).

Il suddetto personale, inoltre, assolvendo a funzioni di coordinamento, supervisione e controllo, non può comunque essere escluso dal computo della quota di riserva, ai sensi del terzo periodo dell'art. 5, comma 2, L. n. 68/1999, in quanto non direttamente operante nei montaggi industriali o impiantistici e nelle relative opere di manutenzione svolte in cantiere. In risposta al quesito avanzato si ritiene, pertanto, che le figure del direttore dei lavori, assistente alla direzione dei lavori ovvero figure a questi assimilabili non rientrano nelle esclusioni contemplate dall'art. 5, comma 2, dovendo di conseguenza essere considerati ai fini del corretta determinazione della quota di riserva."

dalla giurisprudenza

Licenziamento – Falso profilo su Facebook come forma di controllo del lavoratore. Cass.Sez. Lavoro, 27 Maggio 2015, n.10955

Il dipendente della P.A. srl, operaio addetto alle presse stampatrici è stato licenziato per giusta causa per:

- Essersi allontanato dal posto di lavoro per una telefonata privata di circa 15 minuti che gli aveva impedito di intervenire tempestivamente su di una pressa rimasta poi bloccata.
- Nello stesso giorno era stato trovato nell'armadietto un dispositivo elettronico acceso ed in collegamento con la rete elettrica.
- Nei giorni successivi si era intrattenuto con il suo cellulare a conversare su Facebook.

Il lavoratore ricorre in Cassazione contro la sentenza del Tribunale dell'Aquila lamentando la violazione dell'art. 4 della Legge n.300/70. Secondo il ricorrente infatti, mancando la preventiva ed indispensabile autorizzazione, si sarebbe dovuto dichiarare inutilizzabile il controllo a distanza. Il controllo effettuato dall'azienda attraverso l'utilizzo di un falso profilo su Facebook è stato ritenuto dal lavoratore vietato dalla Legge e in violazione di correttezza e buona fede.

I giudici della Cassazione rigettano il ricorso dichiarando la legittimità della condotta del datore di lavoro.

La giurisprudenza è unanime nel considerare l'ammissibilità dei controlli difensivi "occulti" diretti all'accertamento di comportamenti illeciti diversi dal mero inadempimento della prestazione lavorativa quando, come in questo caso, si sostanziano in una mera modalità di accertamento dell'illecito commesso dal lavoratore. La condotta del datore di lavoro non è stata considerata né invasiva né induttiva all'infrazione avendo la stessa funzionato come mera occasione cui il lavoratore ha prontamente aderito.

Il controllo dell'azienda è infatti indirizzato a individuare e sanzionare comportamenti tali da ledere il patrimonio aziendale sotto il profilo del regolare funzionamento e della sicurezza degli impianti.

l'analisi

LE ATTIVITA' STAGIONALI E LE FORME CONTRATTUALI PREVISTE

Con l'inizio ormai prossimo della stagione estiva, riteniamo possa essere utile fare un breve *excursus* su tutte le tipologie contrattuali utilizzabili per le attività c.d. stagionali.

Sono definite stagionali le attività svolte in colonie montane, marine e curative e attività esercitate dalle aziende turistiche che abbiano, nell'anno solare, un periodo di inattività non inferiore a settanta giorni continuativi o centoventi giorni non continuativi.

Le attività stagionali sono, quindi, caratterizzate da picchi di lavoro, dovuti agli incrementi di presenze turistiche sul territorio, durante i quali sono necessari degli incrementi dei posti di lavoro per un periodo di tempo limitato. La breve durata di tale attività straordinaria necessita di una peculiare attenzione da parte degli operatori per gestire al meglio la contrattualistica del lavoro.

Qui di seguito le principali tipologie contrattuali che possono essere utilizzate dalle attività stagionali:

1. Il contratto a tempo determinato – stagionale

Nelle attività stagionali questa tipologia contrattuale è caratterizzata da degli elementi particolari che lo distinguono dal contratto a termine classicamente applicato.

Come noto, il contratto a tempo determinato, nella sua formulazione classica, ha una durata massima, anche a seguito delle cinque proroghe consentite, pari a 36 mesi. Tale limite massimo di durata non trova, però, applicazione nei confronti delle attività stagionali. Questa importante eccezione riguarda unicamente le imprese strutturalmente stagionali, che hanno un ciclo produttivo su base annua. Per le restanti aziende, con apertura annuale e meri picchi di lavoro, si dovranno seguire le regole proprie stabilite dal legislatore tramite il D. Lgs. 368/2011 e ss. mm. e ii.: la durata di detti contratti non potrà superare, pertanto, i 36 mesi.

Anche la regola del c.d. stop and go (gli intervalli da rispettare per legge tra un contratto a tempo determinato e quello

successivo) non è applicabile alle attività stagionali. Pertanto, i datori di lavoro stagionali hanno la facoltà di stipulare contratti a tempo determinato in immediata successione tra loro.

Un'altra particolarità riguarda il divieto di effettuare due assunzioni a tempo determinato senza soluzione di continuità, pena l'immediata trasformazione a tempo indeterminato. Tale divieto non è infatti applicabile alle attività stagionali.

Inoltre, come noto, la Riforma Fornero (L. 92/2012) ha introdotto una quota massima di contratti a tempo determinato attivabili all'interno di un'azienda, i quali non possono essere superiori al 20% della forza lavoro assunta a tempo indeterminato: anche in questo caso è stata prevista la non applicabilità di tali limitazioni quantitative alle imprese stagionali.

Da ultimo, quale ulteriore incentivo alle assunzioni a termine di tipo stagionale si segnala che in questi casi non deve essere versato il contributo aggiuntivo dell'1,40% previsto per la generalità dei contratti a tempo determinato.

Tuttavia, è bene sottolineare che anche nei contratti a termine stipulati per attività stagionali vi sono delle regole proprie del contratto a tempo determinato "classico" da rispettare. In particolare, è obbligatorio il rispetto del diritto di precedenza, in base al quale il lavoratore assunto a tempo determinato di tipo stagionale ha diritto di precedenza rispetto a nuove future assunzioni a termine, operate dallo stesso datore di lavoro e per le medesime mansioni. Anche in questo caso il diritto, essendo in capo al lavoratore, deve essere da lui attivato attraverso espressa manifestazione di volontà ed entro i tre mesi successivi la fine del rapporto di lavoro.

Una particolare attenzione ai contratti di lavoro stagionale è stata prestata dal rinnovo CCNL del Terziario (si veda "Lavoro&Notizie" n. 4/2015), nel quale è stata proposta una particolare disciplina per quelle aziende che seppur non propriamente classificabili quali stagionali, sono coinvolte in specifici territori dalla stagionalità del lavoro. In tale ipotesi, i contratti a termini conclusi da tali realtà per gestire i picchi di lavoro riconducibili a ragioni di stagionalità sono esclusi da limitazioni quantitative. Le località in cui potrà essere applicata tale disposizioni saranno individuate a cura delle organizzazioni territoriali aderenti alle parti

stipulanti il contratto collettivo, mediante apposito accordo.

2. ***I contratti di somministrazione***

Anche la somministrazione di lavoro a tempo determinato è una tipologia contrattuale rispondente alle necessità connesse alle attività di tipo stagionale.

Non sono previsti limiti legali alla successione di contratti in somministrazione, a cui non si applica il limite massimo dei 36 mesi e gli stacchi obbligatori tra un contratto e l'altro. Non vi è alcun limite anche in materia di proroga, la cui disciplina è rinviata alla contrattazione collettiva del somministratore.

Una peculiarità della somministrazione di manodopera utilizzata per le attività stagionali è la possibilità di gestire tale tipologia contrattuale tramite un monte ore garantito. In tal caso, i contratti di lavoro a termine debbono avere una durata minima di tre mesi, garantendo al lavoratore una retribuzione minima, su base mensile, del 25% del normale orario di lavoro applicato presso l'azienda utilizzatrice. L'attività lavorativa che potrà essere richiesta al lavoratore sarà modulata in base alle effettive esigenze organizzative dell'utilizzatore.

Nel contratto dovrà, preventivamente, essere definita la fascia oraria di riferimento nella quale il lavoratore dovrà prestare la sua opera: antimeridiana (6-14); postmeridiana (14-22); serale notturna (22-6); oppure una fascia oraria alternativa da specificare espressamente nel contratto. Il lavoratore, nella fascia oraria contrattualmente prevista, dovrà essere disponibile alla chiamata (che dovrà, comunque, avvenire con 24 ore di anticipo rispetto all'inizio dell'attività), e in caso di rifiuto non vi sarà l'obbligo di erogazione della retribuzione minima.

3. **I contratti part time**

Il contratto a tempo parziale nelle attività stagionali trova, tradizionalmente, la sua ragion d'essere durante i picchi di attività durante la stagione stessa, in

particolare nei fine settimana attraverso la forma verticale o mista.

In merito, un grande slancio all'assunzione di lavoratori assunti a tempo indeterminato è stato dato dall'esonero contributivo previsto per tali contratti di lavoro dalla Legge di Stabilità 2015. Per le attività stagionali è previsto un grande utilizzo delle assunzioni a tempo indeterminato attraverso il part time verticale.

In proposito, un ostacolo di non poco conto è costituito dall'impossibilità, in capo ai lavoratori, di ricevere l'indennità per la disoccupazione per i periodi di non lavoro, in quanto formalmente il contratto rimane in essere e non vi è, tecnicamente, una perdita involontaria del posto di lavoro.

4. Il contratto di apprendistato

In base al D. Lgs. 167/2011, art. 4 comma 5, è prevista la possibilità che la contrattazione collettiva nazionale possa prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto, anche a tempo determinato.

Nel caso in cui venga assunto a termine, l'apprendista può esercitare il diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda per la stagione successiva, ferma restando l'individuazione di un nuovo percorso formativo non coincidente con il precedente.