



in evidenza

“LAVORO ACCESORIO: LE NUOVE MODALITA' DI ACQUISTO DEI VOUCHER TELEMATICI”

“CO.CO.CO E INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE”

il Ministero risponde !

Durante il contratto di solidarietà, è possibile la trasformazione di contratti di lavoro part-time in contratti di lavoro full-time e viceversa, ferma restando l'assenza di incrementi dell'organico aziendale nell'ambito della categoria di personale interessata e nel rispetto del monte ore di solidarietà oggetto di accordo tra le parti per ciascuna categoria di lavoratori interessati?

l'analisi

<IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO>

“Lavoro subordinato e dimissioni per giusta causa”

dalla giurisprudenza



ANES





In evidenza



Le nuove modalità di acquisto dei voucher telematici tramite F24

Pag. 3

L'indennità di disoccupazione dei co.co.co.

Pag. 4

I permessi elettorali

Pag. 6

Il Ministero risponde



Durante il contratto di solidarietà, è possibile la trasformazione di contratti di lavoro part-time in contratti di lavoro full-time e viceversa, ferma restando l'assenza di incrementi dell'organico aziendale nell'ambito della categoria di personale interessata e nel rispetto del monte ore di solidarietà oggetto di accordo tra le parti per ciascuna categoria di lavoratori interessati?

Pag. 8

Dalla giurisprudenza



Lavoro subordinato e dimissioni per giusta causa

Pag. 11

L'analisi



Il collocamento obbligatorio

Pag. 13

in questo numero



in evidenza

Circolare INPS n. 68/2016: modifica delle modalità di acquisto dei voucher telematici tramite F24

L'INPS, tramite la circolare n. 68/2016 del 28 aprile u.s. ha reso noto che a far data dal 2 maggio 2016 sono variate le modalità con cui acquistare i voucher telematici volti al pagamento delle prestazioni lavorative svolte in regime di lavoro accessorio. In particolare, a decorrere dalla data sopra indicata, non sarà più possibile procedere con il versamento degli importi dovuti tramite il modello F24, in quanto viene preclusa al datore di lavoro la facoltà di procedere con un'eventuale compensazione con importi a credito derivanti da imposte, ritenute o contributi. Dal 2 maggio 2016 è quindi possibile acquistare i voucher tramite il modello "F24 versamenti con elementi identificativi", ma non sarà possibile procedere, utilizzando partite a credito nell'ambito dello stesso modello, ad alcuna compensazione. Oltre a tale

modalità di acquisto, è comunque ancora possibile acquistare i voucher tramite versamento sul conto corrente postale 89778229, oppure online su sito dell'INPS.

in questo numero



Indennità di disoccupazione per i collaboratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa

La L. 208/2015, cd. Legge di Stabilità 2016, ha previsto che l'indennità di disoccupazione per i collaboratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa (di seguito DIS-COLL), possa essere riconosciuta ai lavoratori con contratto di collaborazione coordinata e continuativa anche per l'anno 2016, in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio al 31 dicembre. Tramite la circolare n. 74 del 5 maggio u.s., l'INPS ha fornito alcune precisazioni in merito al campo di applicazione, alla durata ed alla quantificazione della stessa. In particolare, sono destinatari della indennità DIS-COLL i collaboratori coordinati e continuativi¹ iscritti in via esclusiva alla gestione separata presso l'INPS, non pensionati e privi di partita IVA al momento della presentazione della domanda, che abbiano perduto

involontariamente la propria occupazione e che dichiarino – in forma telematica al portale nazionale delle politiche del lavoro – la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa. Oltre a tali requisiti, inoltre, è necessario che detti lavoratori possano far valere almeno tre mesi di contribuzione nella Gestione Separata nel periodo che va dal 1° Gennaio dell'anno civile precedente la data di cessazione dal lavoro fino alla data di risoluzione stessa (cd. periodo di osservazione).

La misura dell'indennità è rapportata al reddito imponibile ai fini previdenziali come risultante dai versamenti contributivi effettuati e non potrà, in ogni caso, superare l'importo massimo mensile di € 1.300,00. La corresponsione della DIS-COLL avverrà mensilmente, per un periodo pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati nel periodo di osservazione e comunque per un arco temporale non superiore a sei mesi.

Il diritto all'indennità viene sospeso in caso di rioccupazione con contratto di

¹ Sono esclusi gli amministratori, i sindaci o revisori di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica.

in questo numero



lavoro subordinato di durata pari o inferiore a cinque giorni, mentre decade in presenza di contratto di lavoro subordinato di durata superiore a cinque. Si specifica, da ultimo, che la DIS-COLL è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di lavoro accessorio nel limite di netti € 3.000,00 per anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT.



I permessi elettorali

In vista delle prossime elezioni amministrative che si terranno in molte città italiane nel mese di giugno, lo Studio ha ritenuto utile riepilogare la normativa in materia di gestione dei permessi elettorali.

Come noto, il DPR n. 361/57 prevede che, in caso di consultazioni elettorali, tutti i lavoratori dipendenti, chiamati a svolgere funzioni elettorali, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo necessario allo svolgimento delle relative operazioni.

Le funzioni elettorali che danno diritto ai lavoratori di assentarsi fruendo dei permessi elettorali sono:

- Rappresentanti dei candidati e di lista o di gruppo di candidati;
- Rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum;
- Presidente di seggio elettorale, segretario, scrutatore.

Relativamente al trattamento economico e normativo del permesso elettorale, è previsto che i lavoratori che svolgono funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, da aggiungersi all'ordinaria retribuzione mensile, o a riposi compensativi per i giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni di voto.

Ai lavoratori interessati deve, dunque, essere garantita: la normale retribuzione per i giorni lavorativi passati al seggio; una giornata di retribuzione per ogni giorno festivo, o non lavorativo, passato al seggio elettorale. In alternativa a tale ultima ipotesi il lavoratore può fruire di giornate di riposo compensativo.

Si precisa che, in base a un consolidato orientamento giurisprudenziale, per quantificare il permesso elettorale non esiste un parametro orario, ma vengono conteggiati solo i giorni di assenza, indipendentemente quindi dalle ore, o dai soli minuti, impiegati nei seggi nelle giornate interessate dalle elezioni.

Il lavoratore, prima dello svolgimento delle operazioni elettorali, è tenuto ad avvisare il proprio datore di lavoro della

in questo numero



sua partecipazione ai seggi. Una volta terminate le votazioni ed il relativo scrutinio, il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro un attestato da cui risulti l'indicazione dell'ora d'inizio e fine delle operazioni relative alla funzione ricoperta e i giorni trascorsi al seggio.



il ministero risponde

Domanda

“In costanza di contratto di solidarietà, è possibile la trasformazione di contratti di lavoro part-time in contratti di lavoro full-time e viceversa, ferma restando l'assenza di incrementi dell'organico aziendale nell'ambito della categoria di personale interessata e nel rispetto del monte ore di solidarietà oggetto di accordo tra le parti per ciascuna categoria di lavoratori interessati?”

Risposta

“(…) il comma 5 dell'art. 21 chiarisce come attraverso la stipula del contratto di solidarietà sotto forma di contratti collettivi aziendali le parti stabiliscano una riduzione dell'orario di lavoro al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

Il Legislatore ha altresì precisato, che “la riduzione media oraria non può essere superiore al 60 per cento dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà” fermo restando che “per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70 per cento nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato”.

Si evidenzia, altresì, che a fronte di temporanee esigenze del datore di



lavoro di incrementare l'attività, tali da richiedere l'espletamento di una prestazione ulteriore rispetto a quella concordata, comunque non eccedente l'orario di lavoro ordinario, resta ferma la possibilità per le parti di derogare alla riduzione precedentemente determinata in virtù di clausole, contenute nel contratto stesso, concernenti le modalità di attuazione della suddetta deroga.

Al riguardo, con D.M. 13 gennaio 2016 n. 94033 questo Dicastero ha precisato che, in caso di variazioni che comportino una minore riduzione di orario, l'azienda ne dovrà dare comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e all'INPS, mentre in caso di variazioni che comportino una maggiore riduzione di orario è necessario stipulare un nuovo contratto di solidarietà.

Il Decreto inoltre prevede, in linea con la precedente disciplina, che è ammissibile l'applicazione della riduzione di orario nei confronti dei dipendenti con rapporto di lavoro part-time, qualora sia dimostrato il carattere strutturale del part-time nella preesistente organizzazione del lavoro.

Dal quadro regolatorio sopra illustrato, quindi, emerge che eventuali modifiche

alla riduzione media oraria originariamente concordata risultano compatibili con la ratio del contratto di solidarietà e non necessitano della definizione di un nuovo accordo, laddove le stesse comportino una minore riduzione di orario e siano attuate in conformità alle modalità derogatorie già previste.

In riferimento al quesito posto appare possibile, laddove il carattere strutturale del part-time sia stato già valutato, dare seguito alle istanze dei lavoratori, finalizzate, in virtù di esigenze personali fisiologicamente ricorrenti, alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a parziale e viceversa, qualora tali trasformazioni, non determinano alcuna variazione nelle percentuali di riduzione media oraria pattuite nell'accordo.

In altri termini risultano compatibili con il contratto di solidarietà in essere e non richiedono la stipula di un ulteriore accordo soltanto quelle istanze di trasformazioni attuate nel rispetto della percentuale di riduzione media oraria pattuita – sia in riferimento a tutti i lavoratori coinvolti sia in riferimento al

in questo numero



singolo lavoratore interessato – secondo i limiti percentuali legalmente prestabiliti. Qualora, invece, le trasformazioni in questione incidano sulle percentuali stabilite in sede di accordo sarà evidentemente necessario provvedere alla stipula di un nuovo contratto di solidarietà.”

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



dalla giurisprudenza

Il lavoro subordinato e le dimissioni per giusta causa

Tribunale di Monza, sentenza n° 611/2015

Il caso riguarda le dimissioni per giusta causa presentate da un lavoratore con mansioni di meccanico rilasciate al proprio datore di lavoro.

Il lavoratore ricorre in giudizio impostando la sua ragione su 3 motivazioni : voler accertare che le società convenute in giudizio costituissero un'unica azienda in capo al proprio datore di lavoro essendo le stesse gestite congiuntamente con responsabilità solidale per le obbligazioni che riguardano il suo rapporto di lavoro e il " protrarsi del ritardo dello stipendio " ; che le mansioni a suo dire affidate e concretamente svolte nell'ambito del rapporto di lavoro erano di livello superiore rispetto al suo formale inquadramento, con il suo impiego contemporaneo nelle varie

attività di manutenzione e riparazione meccanica nelle diverse imprese risalenti ad un solo coordinamento tecnico; che le spettanze di fine rapporto di lavoro nonché il trattamento di fine rapporto , il preavviso e le prestazioni straordinarie non erano state corrisposte all'atto della presentazione delle dimissioni.

Il giudice riguardo alle doglianze del ricorrente, ha acclarato, sulla base delle prove documentali e testimoniali, che effettivamente il lavoratore avesse svolto le sue normali attività per più società che pur essendo soggetti giuridici distinti costituivano ad ogni modo un'organizzazione imprenditoriale sostanzialmente unica, con conseguente obbligo di un solo centro di imputazione degli interessi, di farsi carico delle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro con il ricorrente. La prima motivazione si determina dall'orientamento ormai consolidatosi che dispone che *"qualora tra più società vi sia un collegamento funzionale ed economico si ravvisa un unico centro di imputazione dei rapporti di lavoro dei*



dipendenti anche per la valutazione della cosiddetta tutela reale dei lavoratori licenziati quando si accerti l'utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative delle varie società titolari delle distinte imprese ".

Per la richiesta di un eventuale inquadramento a mansioni superiori, il giudice non ha rilevato dalle testimonianze in udienza che l'attività del ricorrente svolgesse effettivamente le mansioni di meccanico e la conduzione occasionale di mezzi per il trasporto del cemento con le autobetoniere non erano elementi sufficienti per dichiarare il suo errato inquadramento rispetto alla declaratoria del contratto collettivo applicato, e pertanto, respinge la richiesta.

Riguardo al mancato pagamento delle competenze di fine rapporto, si accertava il mancato pagamento delle obbligazioni al ricorrente relative a prestazioni straordinarie e all'indennità di mancato preavviso.

Il giudice motiva la sentenza con il fatto che "il protrarsi del ritardo nel pagamento dello stipendio dispone il diritto del lavoratore di recedere per giusta causa,

ma conferisce maggiore rilievo all'inadempimento del datore di lavoro, osservando che la giusta causa di recesso deve ritenersi esclusa da una possibile situazione di crisi aziendale in quanto il rischio dell'imprenditore non deve ricadere sul prestatore di lavoro subordinato.



L'analisi

IL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO – NOVITA' PREVISTE DAL D.LGS 151/2015

Il decreto legislativo 151/2015 concernente la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese, ha apportato alcune modifiche in tema di collocamento mirato.

Riassumiamo qui di seguito la disciplina prevista e le principali novità:

Decorrenza degli obblighi di assunzione:

Una delle principali novità riguarda l'art 3 della legge 68/1999, che anticipa l'obbligo di assunzione contestualmente al raggiungimento del limite dei 15 dipendenti (fino al 31-12-2016 l'obbligo sorge solo in caso di una nuova assunzione).

Le soglie oltre le quali si configura l'obbligo di assunzione sono le seguenti:

- Datore di lavoro che occupa 15 dipendenti e fino a 35 dipendenti: 1

lavoratore disabile (da gennaio 2017, altrimenti solo in caso di nuova assunzione);

- Datore di lavoro che occupa 36 dipendenti e fino a 50 dipendenti: 2 lavoratori disabili;
- Datore di lavoro che occupa oltre 50 dipendenti: il 7% dei lavoratori occupati (oltre all'1% riservato a vedove, orfani e profughi).

Criteri di computo:

Sono computabili tutti i lavoratori dipendenti ad esclusione dei seguenti soggetti:

- Lavoratori occupati a tempo determinato di durata inferiore ai 6 mesi
- I Lavoratori disabili;
- I soci di cooperative di produzione e lavoro



- I dirigenti
- I lavoratori apprendisti
- I lavoratori assunti con contratto di inserimento
- I lavoratori occupati con contratto di somministrazione
- I lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività
- I lavoratori assunti in sostituzione di altri dipendenti assenti aventi diritto alla conservazione del posto di lavoro
- I soggetti che aderiscono al programma di emersione
- I lavoratori che siano divenuti inabili nel corso del rapporto di lavoro a condizione che tale inabilità sia pari o superiore al 60% e sia accertata con visita medica;
- Lavoratori ammessi al telelavoro, in proporzione alla quantità di lavoro prestato con tale modalità.

Sono inoltre esclusi i datori di lavoro pubblici e privati che operano nel settore del trasporto aereo, marittimo e terrestre (ma solo per quanto riguarda il personale viaggiante), e i datori di lavoro del settore

edile (per quanto concerne il personale di cantiere).

L'art 4 del D.Lgs 151/2015 aggiunge ai soggetti esclusi dalla base di computo anche i lavoratori che non sono stati assunti tramite il collocamento obbligatorio, ma che erano già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, nel caso in cui abbiano una disabilità superiore al 60%.

Per quanto riguarda invece i lavoratori part time, questi vengono computati per la quota di orario effettivamente svolto.

Esonero parziale:

L'art. 5 del decreto legislativo 151/2015 prevede la possibilità di autocertificare l'esonero dall'obbligo dell'assunzione dei soggetti disabili, per i datori di lavoro che occupano addetti impegnati in lavorazioni che comportano un pagamento del tasso di premio a fini INAIL pari o superiore al 60 per mille. Tale esonero prevede il versamento al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili per un importo pari a 30,64 euro per ogni giorno lavorativo e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato.



L'esonero parziale può operare anche nel caso in cui i datori di lavoro, per le speciali condizioni della loro attività, non possono occupare l'intera percentuale dei disabili. Tale esonero opera attraverso domanda specifica dell'azienda che deve attestare la faticosità della prestazione richiesta. L'esonero massimo concesso è pari al 60% della quota di riserva, fino ad un massimo dell'80% nel caso di datori di lavoro operanti nel settore della sicurezza e della vigilanza, ed è subordinato al versamento dell'importo di cui sopra al Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.

Sospensione temporanea:

L'obbligo del collocamento mirato può essere temporaneamente sospeso nei confronti delle imprese:

- In fallimento dichiarato o in liquidazione;
- In mobilità, limitatamente alla durata della procedura;
- In solidarietà;
- In ristrutturazione, riorganizzazione aziendale o conversione aziendale

con intervento straordinario di integrazione salariale.

Convenzioni:

Al fine di favorire l'inserimento dei soggetti disabili, l'art. 11 della legge 68/1999 prevede la possibilità per i datori di lavoro soggetti all'obbligo di assunzione di prevedere un programma di inserimento dei lavoratori protetti secondo i tempi e le modalità previste dalla convenzione stessa. Alla scadenza della convenzione il datore di lavoro può richiedere il rinnovo della convenzione stessa per un periodo non superiore ai due anni.

Lo Studio ha effettuato l'invio dei prospetti informativi annuali che per l'anno 2016 era previsto entro il 15 maggio.

Le aziende interessate saranno contattate per verificare gli obblighi previsti e le possibili soluzioni da adottare al fine di risultare in regola con gli obblighi di legge.