

VidoLavoro del 14 settembre 2017

La flessibilità nel rapporto di lavoro: tutte le novità

A cura di Luca Vannoni



I contratti in smart working

R

Fonti

A decorrere dal 14 giugno 2014, è in vigore la Legge 22 maggio 2017, n. 81

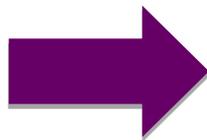
(Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato)



regolamenta, dagli art. 18 e successivi, una particolare modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, il lavoro agile o smart working .

Definizione di lavoro agile

Tale forma di lavoro, grazie all'informatizzazione della gran parte delle fasi di lavoro di matrice intellettuale, a dir il vero è già ampiamente diffusa

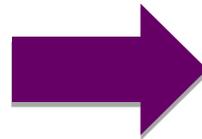


attraverso accordi o regolamentazioni aziendali che ne disciplinano le concrete modalità di esecuzione

il lavoro agile infatti non rappresenta “un autonoma tipologia contrattuale”, ma una modalità di esecuzione della prestazione non soggetta a dirette limitazioni o a specifiche riserve normative.

Definizione di lavoro agile

L'art. 18, L. 81/2017, considera lavoro agile una "modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro..



La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa

entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva⁵



Definizione di lavoro agile

SMART WORKING

In via sintetica, la prestazione di lavoro agile si caratterizza per i seguenti aspetti:

- ✓ È necessario l'accordo tra le parti;
- ✓ La prestazione di lavoro viene svolta solo parzialmente, nei termini previsti dall'accordo, all'interno dei locali aziendali;
- ✓ Parte della prestazione di lavoro può essere svolta all'esterno, senza una postazione fissa;
- ✓ L'utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa;
- ✓ Il lavoro nella modalità agile è comunque soggetto ai limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Accordo per l'introduzione del lavoro agile

FORMA

Ai sensi dell'art. 19 l'accordo relativo alla modalità di lavoro agile deve essere stipulato per iscritto "ai fini della regolarità amministrativa e della prova".



L'assenza di forma farà sì che il rapporto si svolga nelle ordinarie modalità, senza alcuna conseguenza sul tipo contrattuale.

Accordo per l'introduzione del lavoro agile

IL CONTENUTO

Riguardo al contenuto dell'accordo, l'art. 19 prevede, pur senza predeterminarne un contenuto tipizzato obbligatorio, che l'accordo disciplini "l'esecuzione della prestazione lavorativa svolta all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal lavoratore".

A large, stylized, white letter 'R' with a subtle drop shadow, positioned in the bottom left corner of the slide.

Accordo per l'introduzione del lavoro agile

IL CONTENUTO

Inoltre, nell'accordo dovranno essere individuati i tempi di riposo del lavoratore nonché le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche di lavoro.

Riguardo alla durata, il comma 2 precisa che la modalità in smart working potrà essere sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.



Accordo per l'introduzione del lavoro agile

IL CONTENUTO

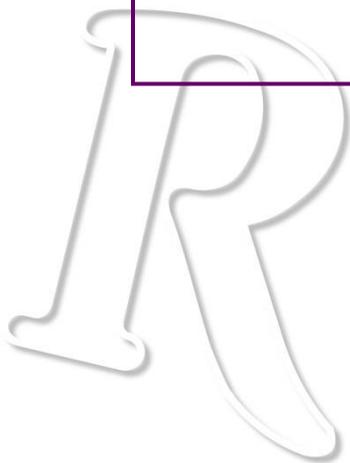
L'accordo relativo alla modalità di lavoro agile disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore all'esterno dei locali aziendali nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 4 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni (Art. 21).



Accordo per l'introduzione del lavoro agile

IL CONTENUTO

L'accordo di cui al comma 1 individua le condotte, connesse all'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, che danno luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari (Art. 21).



Svolgimento del rapporto

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

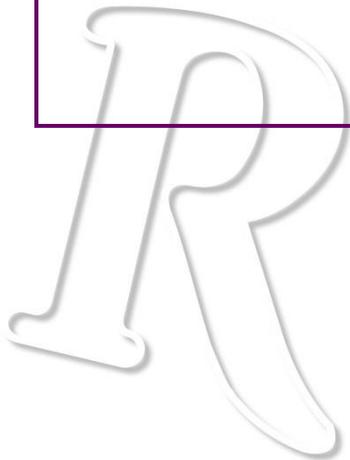
1. Il lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato, in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda



Svolgimento del rapporto

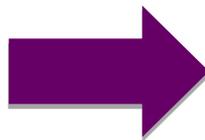
SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO

Al lavoratore impiegato in forme di lavoro agile ai sensi del presente capo può essere riconosciuto, nell'ambito dell'accordo di cui all'articolo 19, il diritto all'apprendimento permanente, in modalità formali, non formali o informali, e alla periodica certificazione delle relative competenze.



Recesso dal lavoro agile

Nel caso in cui sia a tempo indeterminato, il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore a 30 giorni.



Tale facoltà è quindi garantita ad entrambe le parti

è inderogabile.



Recesso dal lavoro agile (art. 19)

In ogni caso,
anche in caso
di accordo a
tempo
determinato



In presenza di un giustificato
motivo

Nel caso di accordo a tempo
indeterminato, senza
preavviso.



Recesso dal lavoro agile (art. 19)

Viene prevista una regola generale per i lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68:



il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a novanta giorni

al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore



SMART WORKING

Anche i contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria possono introdurre ulteriori previsioni finalizzate ad agevolare i lavoratori e le imprese che intendono utilizzare la modalità di lavoro agile.



IL LAVORO AGILE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Alcuni CCNL hanno già recepito, alcuni ancora prima di una regolamentazione normativa, forme di lavoro agile o smart working.

Il C.C.N.L. Alimentari industria prevede espressamente il “lavoro agile” quale modalità di svolgimento dell'attività lavorativa mirata agli obiettivi di incrementare la produttività aziendale e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

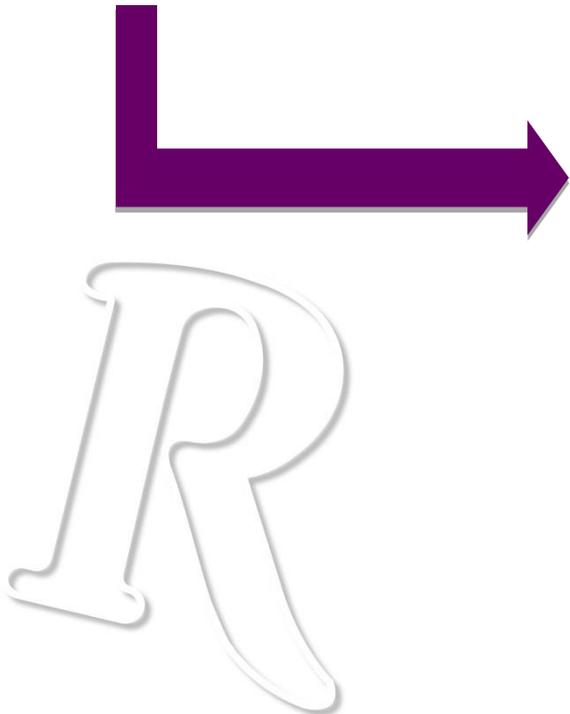
Si attua su base volontaria ma la valutazione circa le condizioni di accesso sono riservate al solo datore.

Più specificamente consiste in una prestazione di lavoro subordinato che si svolge al di fuori dei locali aziendali senza obbligo di postazione fissa ed attraverso il supporto di strumenti telematici.

Sicurezza del lavoratore agile e assicurazione INAIL

SICUREZZA

Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile



a tal fine consegna **al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**, con cadenza **almeno annuale**, un'informativa scritta nella quale sono individuati **i rischi generali e i rischi specifici** connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro

Sicurezza del lavoratore agile e assicurazione
INAIL

ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA INAIL

L'accordo per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile e le sue modificazioni sono oggetto delle comunicazioni di cui all'articolo 9-bis del decreto-legge 1º ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e successive modificazioni. 2.



è necessario che sia chiarito la decorrenza

Sicurezza del lavoratore agile e assicurazione
INAIL

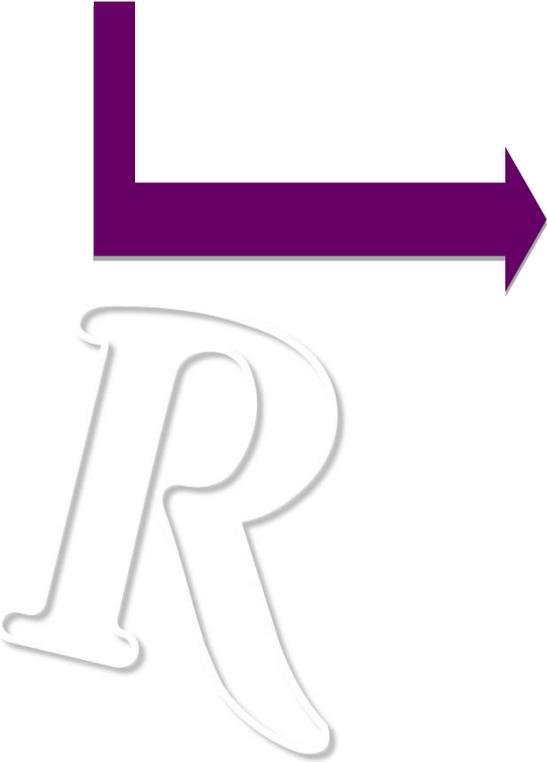
ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA INAIL

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.



ASSICURAZIONE OBBLIGATORIA INAIL

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello prescelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali



nei limiti e alle condizioni di cui al terzo comma dell'articolo 2 del TU 30 giugno 1965, n. 1124, e successive modificazioni, quando la scelta del luogo della prestazione sia dettata da esigenze connesse alla prestazione stessa o dalla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita con quelle lavorative e risponda a criteri di ragionevolezza

Sicurezza del lavoratore agile e assicurazione INAIL

SICUREZZA

Il lavoratore è tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.



Sicurezza del lavoratore agile e assicurazione INAIL

SICUREZZA

Le criticità interpretative evidenziate e non risolte in sede normativa hanno indotto il Parlamento a formulare un ordine del giorno, accolto dal Governo, per l'adozione di appositi atti interpretativi volti a chiarire alcuni aspetti essenziali.



Sicurezza del lavoratore agile e assicurazione INAIL

SICUREZZA

definire le relazioni tra le norme previste dagli articoli 19 e 20 del presente disegno di legge e il decreto legislativo n. 81 del 2008;

precisare il dovere di valutazione dei rischi connessi a prestazioni di lavoro agile nel loro complesso, in modo da escludere quella dei rischi legati ai singoli luoghi in cui l'attività venga svolta, che il datore spesso non può conoscere, ferma restando la garanzia per il lavoratore di una idonea sorveglianza sanitaria;

Sicurezza del lavoratore agile e assicurazione INAIL

SICUREZZA

chiarire che gli eventi infortunistici legati esclusivamente alla scelta discrezionale del luogo di lavoro da parte del lavoratore non potranno essere addebitati a titolo di colpa al datore di lavoro.

Ordine del giorno in Assemblea 9/02233-B/021, presentato il 10 maggio 2017 ed accolto nella stessa giornata dal Governo

Prestazioni occasionali: CPO e libretto famiglia

A large, white, stylized letter 'R' with a thick outline and a slight shadow, positioned in the bottom left corner of the slide.

Fonti

Art. 54-bis DL 24.4.2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla L. n. 96 del 21 giugno 2017 (G.U. n. 144 del 23 giugno 2017)



Nel corso dell'estate sono state diramate le istruzioni operative, tra cui:

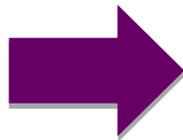
INPS, circolare 5.7.2017, n.107

INL, circolare 9.8.2017, n. 5

ha disciplinato le prestazioni occasionali, secondo due modalità distinte: prestazioni occasionali e libretto famiglia (in vigore dal 23 giugno 2017)

Definizione prestazioni occasionali

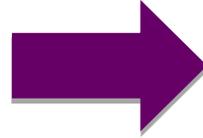
Non vi è una fattispecie tipizzante: sono incluse le attività lavorative rese nel rispetto delle previsioni e dei limiti economici (anno civile 1.1. – 31.12)



- a) **per ciascun prestatore**, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi complessivamente non superiori a 5.000 euro;
- b) **per ciascun utilizzatore**, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi complessivamente non superiori a 5.000 euro;
- c) per le prestazioni complessivamente rese **da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore**, compensi non superiori a 2.500 euro.

Determinazione dei limiti economici

I limiti sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.



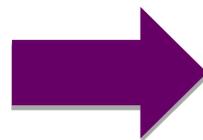
Ai fini del rispetto dei limiti di compenso annuo riferiti a ciascun utilizzatore con riguardo alla totalità dei prestatori – lettera b) – la misura del compenso è calcolata sulla base del 75% del suo effettivo importo per le seguenti categorie di prestatori:



titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità; **giovani con meno di venticinque anni di età** (solo se studenti); persone disoccupate (art. 19 D.Lgs. n. 150/2015); percettori di prestazioni integrative del salario.

Disciplina dei compensi

I compensi percepiti dal prestatore non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno.



Sono esenti da tassazione ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche.

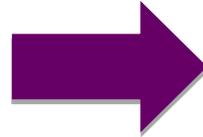


comma 4, art. 54-bis DL 50/2017



Limiti di durata

È previsto, un limite di durata pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile.



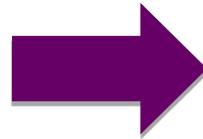
Per il settore agricolo, il suddetto limite di durata è pari al rapporto tra il limite di importo dei compensi di € 2.500,00 (per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori) e la retribuzione individuata ai sensi del comma 16 del citato art. 54-bis.



comma 20, art. 54-bis DL 50/2017

R

Non è possibile fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali da parte di lavoratori con i quali l'utilizzatore abbia in corso un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.



Analogo divieto opera nel caso in cui l'utilizzatore abbia avuto con il prestatore, entro i sei mesi precedenti la prevista prestazione di lavoro occasionale, un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.



comma 5, art. 54-bis DL 50/2017



Tutele orario

Il prestatore ha diritto al riposo giornaliero, alle pause e ai riposi settimanali secondo quanto previsto agli articoli 7, 8 e 9 del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66



comma 3, art. 54-bis DL 50/2017

Piattaforma telematica

Ai fini dell'accesso alle prestazioni del LF e del Cpo, prestatori e utilizzatori devono, utilizzando l'apposita piattaforma telematica predisposta dall'Istituto, registrarsi preventivamente al seguente servizio: [www.inps.it/ Prestazioni Occasionali](http://www.inps.it/PrestazioniOccasionali).



Le operazioni di registrazione e di svolgimento degli adempimenti informativi possono essere altresì svolte:

- dagli intermediari di cui alla legge 11 gennaio 1979, n. 12;
- dagli enti di patronato di cui alla 30 marzo 2001, n. 152, esclusivamente per i servizi di registrazione del prestatore e per tutti gli adempimenti relativi all'utilizzo del Libretto Famiglia da parte dell'utilizzatore e del prestatore.

Erogazione compenso

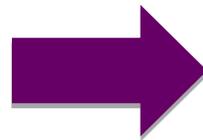
L'erogazione del compenso al lavoratore avviene, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, a cura dell'INPS, che provvede a conteggiare tutti i compensi relativi a prestazioni di lavoro occasionale (LF e Cpo) rese nell'ambito del mese e ad erogarli, nel loro importo totale, entro il giorno 15 del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione, attraverso accredito delle somme sul conto corrente bancario ovvero, in mancanza dell'indicazione dei dati bancari, attraverso bonifico bancario domiciliato che può essere riscosso presso uno degli uffici territoriali della rete di Poste Italiane S.p.A.



comma 3, art. 54-bis DL 50/2017

Libretto famiglia

Possono fare ricorso a prestazioni di lavoro occasionali tramite Libretto Famiglia (LF) soltanto le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa.



Mediante il Libretto Famiglia l'utilizzatore può remunerare esclusivamente le prestazioni occasionali rese in suo favore per lavori domestici (giardinaggio, pulizia o di manutenzione); assistenza domiciliare ai bambini e anziani, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare.

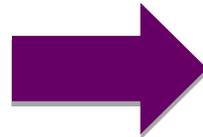


Il valore nominale di 10 euro è così suddiviso:

- € 8,00 per il compenso a favore del prestatore;
- € 1,65 per la contribuzione ivs alla Gestione separata INPS;
- € 0,25 per il premio assicurativo INAIL;
- € 0,10 per il finanziamento degli oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore.

Libretto famiglia

Al termine della prestazione lavorativa, e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa, l'utilizzatore tramite la piattaforma telematica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS è tenuto a comunicare:

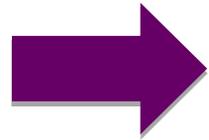


- i dati identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- il numero di titoli utilizzati per il pagamento della prestazione;
- la durata della prestazione;
- l'ambito di svolgimento della prestazione;
- altre informazioni per la gestione del rapporto.



CPO

Possono fare ricorso al Contratto di prestazione occasionale (Cpo), nel rispetto dei limiti economici di cui al comma 1 dell'articolo 54-bis citato e degli ulteriori vincoli di seguito evidenziati, professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, nonché amministrazioni pubbliche

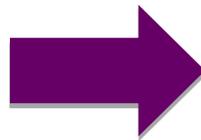


La misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo, stabilito dalla legge in € 9,00 per ogni ora di prestazione lavorativa. Inoltre, l'importo del compenso giornaliero non può essere inferiore alla misura minima fissata per la remunerazione di quattro ore lavorative, pari a € 36,00, anche qualora la durata effettiva della prestazione lavorativa giornaliera sia inferiore a quattro ore.

Al compenso spettante, si applicano i seguenti oneri a carico dell'utilizzatore: contribuzione ivs alla Gestione separata INPS, nella misura del 33,0 %; premio assicurativo INAIL, nella misura del 3,5 % (in relazione al compenso minimo di € 9,00, la misura dei predetti oneri è pari a € 2,97 (INPS ivs), € 0,32 (INAIL)). Oneri di gestione della prestazione di lavoro occasionale e dell'erogazione del compenso al prestatore nella misura dell'1,0 %.

CPO: divieti

Non è ammesso il ricorso al contratto di prestazione lavoro occasionale ai datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze più di cinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato.



Al riguardo, allo scopo di semplificare gli adempimenti da parte degli utilizzatori e di favorire lo svolgimento delle attività di controllo preventivo automatizzato da parte dell'Istituto, il periodo da assumere a riferimento per il calcolo della forza aziendale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato è il semestre che va dall'ottavo al terzo mese antecedente la data dello svolgimento della prestazione lavorativa occasionale.



Ad esempio, se la prestazione verrà resa il giorno 23 luglio 2017, dovrà essere effettuato il computo della media occupazionale dei lavoratori a tempo indeterminato per i mesi da novembre 2016 (ottavo mese precedente) ad aprile 2017 (terzo mese precedente).

CPO: divieti

E', altresì, vietato ricorrere al contratto di prestazioni occasionali:

- a) da parte delle imprese dell'edilizia e di settori affini, delle imprese esercenti l'attività di escavazione o di lavorazione di materiale lapideo, delle imprese del settore delle miniere, cave e torbiere (CCS = 1.13.01, 1.13.02, 1.13.03, 1.13.04, 1.13.05, 4.13.01, 4.13.02, 4.13.03, 4.13,04, 4.13.05, 1.02.xx, 1.11.xx, 4.02.xx, 4.11.xx);
- b) nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi;
- c) in agricoltura, salvo quanto previsto al paragrafo 6.5.



CPO: comunicazione

Allo scopo di semplificare gli adempimenti informativi del Contratto di prestazione occasionale, salvaguardando l'esigenza di disporre delle informazioni afferenti l'attività lavorativa prima del suo svolgimento, il Legislatore ha inteso integrare nell'ambito di un'unica comunicazione gli obblighi di informazione preventiva e di rendicontazione della prestazione lavorativa.

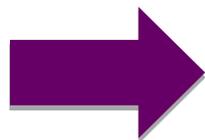
A tal fine, **almeno sessanta minuti** prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, tramite la piattaforma informatica INPS o avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, è tenuto a fornire le seguenti informazioni:

- i dati identificativi del prestatore;
- la misura del compenso pattuita;
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione lavorativa;
- il settore di impiego del prestatore;
- altre informazioni per la gestione del rapporto di lavoro.

CPO: comunicazione

Una volta comunicato l'avvenuto svolgimento della prestazione, la procedura non consente all'utilizzatore la trasmissione di revoca riferita alla stessa prestazione lavorativa. La conferma dell'avvenuto svolgimento sarà disponibile finché la prestazione diventa irrevocabile (entro le ore 24.00 del terzo giorno successivo a quello di svolgimento della prestazione). Trascorso tale termine la conferma non è più disponibile.

6.5. Il regime per l'agricoltura. Per le imprese del settore agricolo, fatto salvo il limite di non più di cinque dipendenti, il comma 14, lettera b), prevede la possibilità di ricorso al contratto di prestazione occasionale esclusivamente per le attività lavorative rese da lavoratori appartenenti alle seguenti categorie:

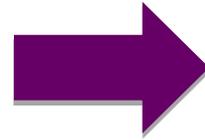


- a) titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- b) giovani con meno di venticinque anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- c) persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- d) percettori di prestazioni integrative del salario.



I lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD di più recente pubblicazione.

Il compenso minimo orario è pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.



In particolare, sono previsti tre importi orari differenti, a seconda dell'Area di appartenenza del lavoratore. Più precisamente, la misura della retribuzione oraria minima stabilita dal CCNL stipulato dalle Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello nazionale (CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti) è la seguente (INPS msg. 2887/2017):

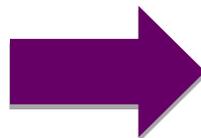
- area 1: € 9,65;
- area 2: € 8,80;
- area 3: € 6,56.



I lavoratori non devono risultare iscritti in uno degli elenchi anagrafici comunali degli Operai a Tempo Determinato - OTD di più recente pubblicazione.

Versamento provvista

Al fine di poter ricorrere alle prestazioni di lavoro occasionali è necessario che l'utilizzatore (LF o Cpo) abbia preventivamente alimentato il proprio portafoglio telematico, attraverso il versamento della provvista destinata a finanziare l'erogazione del compenso al prestatore, l'assolvimento degli oneri di assicurazione sociale ed i costi di gestione delle attività.



Modalità di versamento: modello F24 per il Libretto Famiglia (LF), i versamenti vanno effettuati utilizzando la causale "LIFA" ;

per il Contratto di prestazione occasionale (Cpo), versamenti vanno effettuati utilizzando la causale "CLOC". E' esclusa la facoltà di compensazione dei crediti di cui all'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

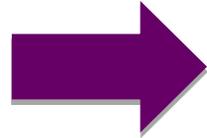
Le somme sono utilizzabili entro 9/10 giorni dall'operazione di versamento (comunicato 31 agosto 2017).



Per il Libretto Famiglia, ogni versamento è pari a € 10,00 ovvero a multipli di € 10,00. Per il Contratto di prestazione occasionale, la misura dei versamenti è individuata dall'utilizzatore. Ogni pagamento alimenta il portafoglio virtuale dell'utilizzatore del Contratto di prestazione occasionale.

Sanzioni

INL, circolare 5/2017



Superamento del limite economico o del limite orario; violazione dei divieti di cui al comma 5 (sanzioni riguardanti sia il contratto di prestazione occasionale, sia il libretto famiglia)

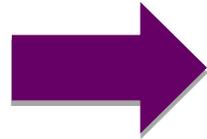
Il superamento da parte di un utilizzatore per ogni singolo prestatore del limite economico di 2.500 euro (comma 1, lett. c) o comunque del limite di durata della prestazione pari a 280 ore nell'arco di un anno civile – ovvero del diverso limite previsto nel settore agricolo – comporta la trasformazione del relativo rapporto nella tipologia di lavoro a tempo pieno e indeterminato a far data dal giorno in cui si realizza il predetto superamento



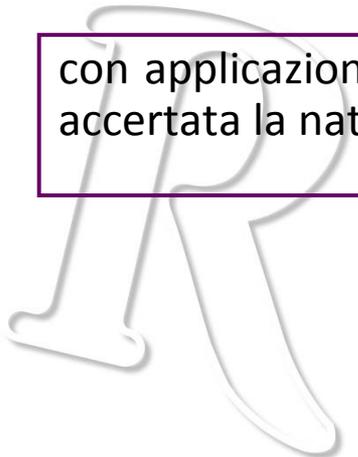
, con applicazione delle connesse sanzioni civili ed amministrative.

Sanzioni

INL, circolare 5/2017



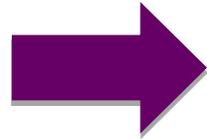
Diversamente, la violazione dei divieti di cui al comma 5 – ossia l’aver acquisito “prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa” – integra un difetto “genetico” afferente alla costituzione del rapporto e comporta dunque, in applicazione dei principi civilistici, la conversione ex tunc dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs. n. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato,



con applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative, laddove evidentemente sia accertata la natura subordinata dello stesso

Sanzioni

INL, circolare 5/2017



Diversamente, la violazione dei divieti di cui al comma 5 – ossia l'aver acquisito “prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa” – integra un difetto “genetico” afferente alla costituzione del rapporto e comporta dunque, in applicazione dei principi civilistici, la conversione ex tunc dello stesso nella tipologia ordinaria (art. 1, D.Lgs. n. 81/2015) del lavoro a tempo pieno e indeterminato,



Sui divieti di cui al comma 5 va altresì chiarito che gli stessi – stante la formulazione normativa – non trovano comunque applicazione in relazione al personale utilizzato attraverso lo strumento della somministrazione.

Sanzioni

INL,
circolare
5/2017



Violazione dell'obbligo di comunicazione e dei divieti di cui al comma 14 (sanzioni riguardanti esclusivamente il contratto di prestazione occasionale)

Fermo restando quanto chiarito nel successivo paragrafo, in caso di violazione dell'obbligo di comunicazione preventiva di cui al comma 17 da parte di utilizzatori, diversi dalla pubblica amministrazione e dalle persone fisiche/famiglie, ovvero di violazione di uno dei divieti di cui al comma 14, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 a euro 2.500 "per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione".



In tali ipotesi non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004 e la sanzione ridotta ai sensi dell'art. 16 della L. n. 689/1981 è pertanto pari ad euro 833,33 per ogni giornata non tracciata da regolare comunicazione. Laddove venga riscontrata la violazione degli obblighi di cui sopra in relazione a più lavoratori, pertanto, la sanzione ridotta risulterà essere il prodotto tra il citato importo di euro 833,33 e la somma delle giornate lavorative non regolarmente comunicate ovvero effettuate in violazione dei divieti di cui al comma 14.

Sanzioni

INL,
circolare
5/2017



Maxisanzione lavoro nero

Si applicherà esclusivamente la sanzione di cui all'art. 54 bis, comma 20, ogniqualvolta – ferma restando evidentemente la registrazione delle parti sulla piattaforma INPS – ricorrano congiuntamente i seguenti requisiti:

- a) la prestazione sia comunque possibile in ragione del mancato superamento dei limiti economici e temporali (280 ore) previsti dallo stesso art. 54 bis;
- b) la prestazione possa effettivamente considerarsi occasionale in ragione della presenza di precedenti analoghe prestazioni lavorative correttamente gestite, così da potersi configurare una mera violazione dell'obbligo di comunicazione.



Viceversa, in assenza di anche uno solo dei predetti requisiti, troverà applicazione la c.d. maxisanzione per lavoro "nero" laddove, evidentemente, concorra il requisito della subordinazione.

La maxisanzione troverà inoltre applicazione, in assenza di uno dei requisiti anzidetti, anche qualora la comunicazione venga effettuata nel corso dell'accesso ispettivo (ovvero in caso di revoca a fronte di prestazione effettivamente resa).

Lavoro intermittente (a chiamata)

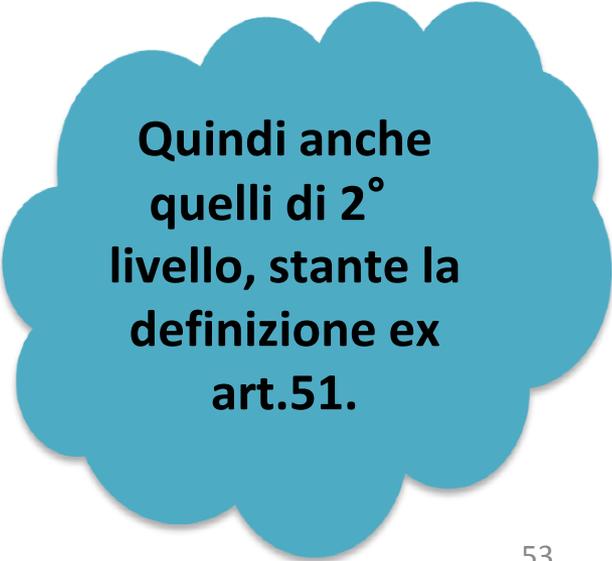
R

RUOLO dei Contratti Collettivi

Resta mantenuto il ruolo dei contratti collettivi nella individuazione delle ipotesi di praticabilità del lavoro intermittente



Si parla genericamente di “contratti collettivi” (art.13)



Quindi anche quelli di 2° livello, stante la definizione ex art.51.



R

RUOLO dei Contratti Collettivi

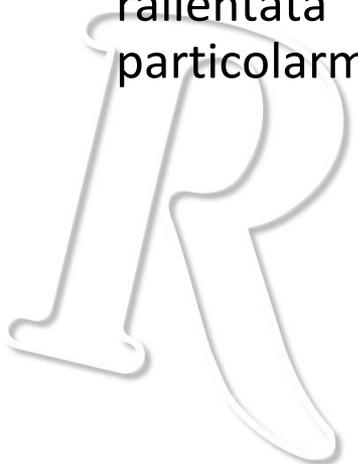
1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.



RUOLO dei Contratti Collettivi

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purchè le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con piu' di 55 anni.

La normativa italiana (che consente l'assunzione di giovani "under 24" purchè l'attività cessi entro il 25° anno) è stata ritenuta conforme al diritto comunitario e non discriminatoria in quanto finalizzata a perseguire, attraverso strumenti normativi appropriati, l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro: giovani che, nell'attuale contesto economico di crescita rallentata o, addirittura, di stasi, rappresentano una categoria sociale particolarmente debole.



Il RUOLO del Contratto Collettivo

DISCIPLINA ATTUALE

*“**ovvero**” per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*

L'uso dell'avverbio “ovvero” sembrava (testualmente) introdurre in via disgiuntiva un'alternativa al potere dei CC di individuarne i casi di praticabilità.

NUOVA DISCIPLINA

*“**anche**” con riferimento alla possibilità di stipulare tale contratto in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*

L'uso dell'avverbio “anche” precisa ed allarga l'ambito di intervento, disponendo una estensione del ruolo dei CC .

RUOLO DEI Contratti Collettivi

In mancanza di regolamentazione
da parte dei Contratti Collettivi



Provvede il Ministero del lavoro
con DM



Regime transitorio ... il parere del Ministero

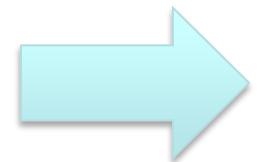
La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [interpello n. 10 del 21 marzo 2016](#), risponde al quesito di Federalberghi, il quale chiede se *“sino all’emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti”* – sia ancora possibile, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti, riferirsi a quanto declinato dalla tabella allegata al **R.D. n. 2657 del 1923**, recante l’elenco delle attività a carattere discontinuo.



Regime transitorio ... il parere del Ministero

La risposta in sintesi del Ministero

“...Al fine di rispondere al quesito avanzato, occorre anzitutto ricordare che il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente – ferme restando le c.d. ipotesi soggettive di cui all’art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 – è disciplinato dalla contrattazione collettiva. In assenza di essa, il Legislatore stabilisce che “i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

A large, stylized, white letter 'R' with a subtle drop shadow, positioned in the bottom left corner of the slide.

Regime transitorio ... il parere del Ministero

La risposta in sintesi del Ministero

“Il Decreto in questione, è il D.M. 23 ottobre 2004, ai sensi del quale “è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657”.

Tale Decreto, al fine di rispondere alla richiesta di chiarimenti oggetto del presente interpello, **è da considerarsi ancora vigente ... e, di conseguenza, è evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente.**

DIVIETI

E' **vietato** il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la **sostituzione** di lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- b) presso **unità produttive** nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** a norma degli artt. **4 e 24 legge 223/91, n. 223**, per **lavoratori adibiti alle stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) presso **unità produttive** nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di **cassa integrazione guadagni**, che interessano lavoratori adibiti alle **mansioni** cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- d) ai **datori** di lavoro che **non hanno effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. **14, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81**).

FORMA E COMUNICAZIONI

- Non è più necessario recepire le indicazioni dei Contratti Collettivi;
- La comunicazione con cadenza annuale (o più “allungata” se lo prevedono i CC) deve essere fatta anche alla RSU (oltre che alle RSA);
- Conferma della comunicazione di attivazione della chiamata a DTL tramite e-mail o sms.



FORMA E COMUNICAZIONI

forma scritta **ai fini della prova** dei seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive;
- b) luogo e modalità della disponibilità;
- c) trattamento economico e normativo spettante (e indennità di disponibilità se prevista);
- d) forme e modalità per l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.



INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Al di là di alcune variazioni di forma, ma non di sostanza, l'unica novità è rappresentata dal fatto che in caso di ingiustificato rifiuto il lavoratore può essere licenziato, comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Ma non è più tenuto anche al *“congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro”*.

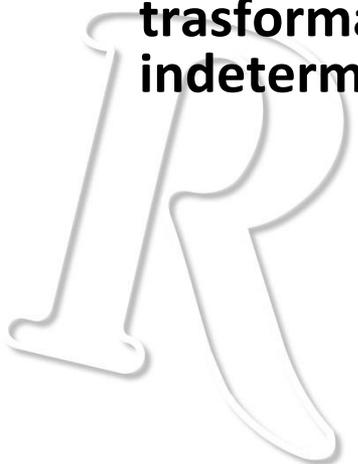
R

Ma quanti contratti con obbligo di rispondere alla chiamata sono stati stipulati ?

LIMITE MASSIMO DI IMPIEGO

Resta il limite all'utilizzo (art. 13, comma 3, D.Lgs. 15.6.2015, n. 81) con l'**eccezione** dei settori del **turismo**, dei **pubblici esercizi** e dello **spettacolo**, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, **per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro**, per un periodo complessivamente **non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari**.

In caso di **superamento** del predetto periodo il relativo rapporto si **trasforma** in un rapporto di lavoro a **tempo pieno e indeterminato**.



LIMITE MASSIMO DI IMPIEGO

Il Ministero del Lavoro, con la [circolare 35/2013](#), ha precisato che **il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato, a partire dall'ultimo giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di 3 anni**; tale conteggio, deve tenere conto solo delle giornate di effettivo lavoro *“prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione”* e quindi prestate successivamente al 28 giugno 2013.



Il computo del lavoratore intermittente

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente e' computato nell'organico dell'impresa **in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.**



Arrivederci al prossimo incontro:

VideoLavoro - on line dal 4 ottobre 2017

Il contratto di affidamento professionale
e il rapporto con il cliente

Lo studio professionale e il web marketing

Gli adempimenti antiriciclaggio per lo studio

