



di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

## CIRCOLARE N. 26/2016

[Novembre 2016]

### LAVORO ACCESSORIO

(Ispettorato Nazionale del Lavoro, Circolare n.1 del 17.10.2016 - Ministero del Lavoro, Sito Internet – INPS, Messaggio n. 80595 del 17.10.2016 – Regione Sicilia, Nota 19.10.2016 – Provincia di Bolzano, Nota 20.10.2016)



A seguito della Circolare dell' Ispettorato Nazionale del Lavoro veniamo a riproporre le recenti modifiche in tema di **VOUCHER:**

i committenti che ricorrono a prestazioni di lavoro accessorio sono tenuti, almeno 60 minuti prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla sede territoriale competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, mediante sms o posta elettronica il codice fiscale e la ragione sociale del committente (da indicare anche nell' oggetto dell' e-mail), i dati anagrafici o il codice fiscale del lavoratore, il luogo, il giorno, l'ora di inizio e l'ora di fine della prestazione lavorativa.

Resta comunque ferma la dichiarazione di inizio attività da parte del committente già prevista nei confronti dell'INPS.

In attesa che sia operativa la possibilità di utilizzare gli sms, il committente dovrà inviare una e-mail, priva di allegati, alla competente Direzione del Lavoro utilizzando gli indirizzi di posta elettronica creati appositamente e indicati nella circolare ministeriale.

Esempio di alcuni indirizzi mail da utilizzare in funzione della sede provinciale competente: [voucher.modena@ispettorato.gov.it](mailto:voucher.modena@ispettorato.gov.it);

Eventuali modifiche od integrazioni delle informazioni già trasmesse dovranno essere inviate non oltre i 60 minuti prima dell' inizio delle attività cui si riferiscono.

Ricordiamo che la violazione del suddetto obbligo è punita con la sanzione amministrativa (non diffidabile) da un minimo di €. 400,00 ad un massimo di €.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

2.400,00 per ciascuna comunicazione omessa.

La Regione Sicilia e la Provincia di Bolzano sono intervenute dettando specifiche modalità di comunicazione.

Inoltre, il Ministero del Lavoro ha inserito sul proprio sito internet un' apposita sezione contenente le FAQ in merito alla procedura relativa al nuovo adempimento per le comunicazioni delle prestazioni di lavoro accessorio:

1. Nelle ipotesi in cui il prestatore di lavoro accessorio svolga l'attività per tutta la settimana dal lunedì al venerdì i committenti non agricoli devono effettuare la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro per ciascun singolo giorno ovvero possono effettuare un'unica comunicazione? I datori di lavoro possono effettuare una sola comunicazione con la specifica indicazione delle giornate interessate, del luogo e dell'ora di inizio e fine della prestazione di ogni singola giornata.

2. I datori di lavoro agricoli come devono effettuare la comunicazione? La comunicazione per i datori di lavoro agricoli può essere effettuata con riferimento ad un arco temporale "fino a tre giorni" e non è necessario comunicare gli orari di inizio e fine dell'attività.

3. Per il prestatore che svolge l'attività in un'unica giornata ma con due fasce orarie differenziate - ad esempio dalle 11:00 alle 15:00 e dalle 18:00 alle 24:00 - occorre effettuare due comunicazioni distinte oppure risulta sufficiente un'unica comunicazione? È sufficiente effettuare un'unica comunicazione con la specificazione degli orari in cui il lavoratore è impegnato in attività lavorativa.

4. Le variazioni e/o modifiche devono essere comunicate almeno sessanta minuti prima delle attività cui si riferiscono? La variazione della comunicazione già effettuata va comunicata almeno 60 minuti prima delle attività cui si riferiscono.

Più in particolare, a titolo esemplificativo, è possibile individuare le seguenti ipotesi:

- se cambia il nominativo del lavoratore o il luogo della prestazione: almeno 60 minuti prima dell'inizio della attività lavorativa;
- se si anticipa o posticipa l'orario di inizio della prestazione oppure se : almeno 60





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

minuti prima del nuovo orario;

- se il lavoratore prolunga il proprio orario di lavoro rispetto a quanto già comunicato: prima dell'inizio dell'attività lavorativa ulteriore;
- se il lavoratore termina anticipatamente l'attività lavorativa: entro i 60 minuti successivi;
- se il lavoratore non si presenta: entro i 60 minuti successivi all'orario di inizio della prestazione già comunicata.

5. La mancata comunicazione delle variazioni viene sanzionata con la medesima sanzione prevista per la mancata comunicazione? Ogni variazione e/o modifica che comporta una violazione dell'obbligo di comunicazione dà luogo all'applicazione della relativa sanzione.

6. Nelle ipotesi in cui non siano state effettuate né la dichiarazione di inizio di attività da parte del committente nei confronti dell'INPS né la comunicazione alla sede territoriale competente dell'Ispettorato nazionale del lavoro si procede esclusivamente con il provvedimento di maxi sanzione per lavoro "nero" oppure occorre contestare anche la mancata comunicazione? Sì procede esclusivamente con la contestazione della maxi sanzione per lavoro nero.

7. I soggetti che, pur in possesso di partita IVA non sono imprenditori (P.A., ambasciate, partiti, associazioni sindacali, ONLUS ecc.) devono effettuare la comunicazione alla DTL competente per territorio? No. I soggetti indicati e gli altri soggetti che non rientrano nella nozione di imprenditore o professionista provvedono esclusivamente alla dichiarazione di inizio di attività nei confronti dell'INPS.

8. La comunicazione può essere effettuata da un consulente del lavoro o altro professionista abilitato per conto dell'impresa? Sì.

9. Ogni comunicazione deve riguardare un singolo lavoratore al massimo? No, le comunicazioni possono riguardare cumulativamente anche una pluralità di lavoratori, purché riferite allo stesso committente e purché i dati riferiti a ciascun lavoratore siano dettagliatamente ed analiticamente esposti.

10. Qual è la sede competente dell'Ispettorato dove inviare la comunicazione? È quella individuata in base al luogo di svolgimento della prestazione.





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

## LAVORO INTERMITTENTE

(Ministero del Lavoro, Nota n. 18194 del 04.10.2016)



Il Ministero del Lavoro è intervenuto con la Nota in esame precisando che la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi, un' assenza delle condizioni di legittimità relative all' utilizzo di tale forma contrattuale con conseguente conversione del rapporto di lavoro in rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Si ritiene opportuno ricordare che i requisiti soggettivi permettono la stipula di contratti di lavoro a chiamata con lavoratori di età superiore ai 55 anni ed inferiore ai 24 anni.

In quest' ultimo caso, le prestazioni di lavoro devono essere svolte entro il compimento del venticinquesimo anno d' età.

## INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 2747 del 11.02.2016, 4211 del 03.03.2016, 4633 del 09.03.2016, 4865 del 11.03.2016, 6697 del 06.04.2016 e 7300 del 13.04.2016)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- il licenziamento, quale negozio unilaterale recettizio, si perfeziona nel momento in cui la manifestazione di volontà del datore di lavoro giunge a conoscenza del lavoratore, sicché la decorrenza del termine di decadenza, per l'impugnazione del recesso, opera dalla comunicazione del licenziamento e non dal momento, eventualmente successivo, di cessazione dell'efficacia del rapporto di lavoro.





- Il divieto di variazione peggiorativa, di cui all' art. 2103 c.c., comporta che al prestatore di lavoro non possano essere affidate, anche se soltanto secondo un criterio di equivalenza formale, mansioni sostanzialmente inferiori a quelle in precedenza disimpegnate, dovendo il giudice accertare, in concreto, se le nuove mansioni siano aderenti alla competenza professionale specifica del dipendente, salvaguardandone il livello professionale acquisito, e garantiscano, al contempo, lo svolgimento e l'accrescimento delle sue capacità professionali. Né l'osservanza dei criteri di cui all' art. 2103 c.c. può essere disattesa in sede di contrattazione collettiva, neppure nell'ipotesi del cosiddetto "riclassamento", che, pur implicando un riassetto delle qualifiche e dei rapporti di equivalenza delle mansioni, non può in ogni caso condurre allo svilimento della professionalità acquisita dal singolo lavoratore, mediante una equivalenza verso mansioni, che, anche se rivalutate, abbiano in concreto l'effetto di mortificarla.
- Una condotta illecita, estranea all'esercizio delle mansioni del lavoratore subordinato, può avere un rilievo disciplinare poiché il lavoratore è assoggettato non solo all'obbligo di rendere la prestazione, bensì anche all' obbligazione accessoria di tenere un comportamento extralavorativo che sia tale da non ledere né gli interessi morali e patrimoniali del datore di lavoro né la fiducia che, in diversa misura e in diversa forma, lega le parti del rapporto di durata.
- Nel caso di concessione di un periodo di aspettativa, successivo a quello di malattia, i limiti temporali per poter procedere al licenziamento per superamento del periodo di comporto devono essere ulteriormente dilatati, in modo da comprendere anche la durata dell'aspettativa.
- In tema di demansionamento, spetta al lavoratore, che intenda reagire al potere direttivo che ritiene esercitato illegittimamente, prospettare le circostanze volte a dare fondamento alla denuncia, con un onere di allegazione degli elementi di fatto significativi dell'illegittimo esercizio; il datore di lavoro convenuto in giudizio è invece tenuto a prendere posizione, in maniera precisa e non limitata ad una generica contestazione, in ordine ai fatti posti dal lavoratore a fondamento della domanda, potendo allegarne altri indicativi, per converso, del legittimo esercizio del potere direttivo. Sicché, quando dal lavoratore sia





di Pramaroni dott. Giuliano Consulente del Lavoro

allegata una dequalificazione o sia dedotto un demansionamento, è sul datore di lavoro che incombe l'onere di provare l'esatto adempimento del suo obbligo: o attraverso la prova della mancanza in concreto di qualsiasi dequalificazione o demansionamento, ovvero attraverso la prova che l'una o l'altro siano stati giustificati dal legittimo esercizio dei poteri imprenditoriali o disciplinari o comunque, in base al principio generale stabilito dall' art. 1218 c.c., da un'impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile.

## COEFFICIENTE DI RIVALUTAZIONE DEL T.F.R.

L' Istat ha reso noto i coefficienti di rivalutazione del trattamento di fine rapporto relativo al periodo dal 15 settembre 2016 al 14 ottobre 2016.

Il coefficiente è pari a 1,1950%.

**Restiamo a disposizione e cogliamo l' occasione per porgere Cordiali Saluti**

IN FEDE

Sassuolo, li 17.11.2016

All' interno del sito internet [www.st-erre.it](http://www.st-erre.it) è disponibile l' archivio delle ns. circolari.

