

Sito Internet: www.confisal.it

CONGEDO PARENTALE

I lavoratori dipendenti possono usufruire del congedo a ore senza contrattazione

Non cumulabile con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U.

In assenza di una contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrisettimale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

È quanto chiarisce la Circolare 18 agosto 2015, n. 152 con la quale l'Inps ricorda che con



il Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, il legislatore è intervenuto sull'articolo 32, T.U.

maternità/paternità (Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151) introducendo un criterio generale di fruizione del congedo in modalità ora-

ria che trova attuazione in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale (comma 1 ter dell'art. 32 cit.).

La riforma prevede inoltre, in questa ipotesi, l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U.

La riforma in esame ha natura sperimentale ed è quindi attualmente in vigore per i periodi di congedo parentale fruiti dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, salva l'adozione di ulteriori decreti legislativi.

L'art. 1, comma 339 della legge di stabilità per il 2013 (legge 24 dicembre 2012, n. 228) ha modificato l'art. 32 del T.U. maternità/paternità (decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, di seguito denominato T.U.) introducendo la possibilità per i genitori lavoratori dipendenti di fruire del congedo parentale in modalità oraria previa definizione, in sede di contrattazione collettiva, delle modalità di fruizione del congedo parentale ad ore, dei criteri di calcolo della base oraria e dell'equiparazione di un determinato monte ore alla singola giornata lavorativa. La

stessa legge di stabilità ha previsto inoltre l'obbligo per il genitore richiedente di comunicare al datore di lavoro l'inizio e la fine del periodo di congedo parentale richiesto, nonché la possibilità per lavoratore e datore di lavoro di concordare, durante il periodo di fruizione di congedo, adeguate misure di ripresa dell'attività lavorativa, tenendo conto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva (comma 4 bis del citato art. 32).

Con il decreto legislativo del 15 giugno 2015, n. 80, attuativo della delega contenuta nel Jobs Act, il legislatore è nuovamente

intervenuto sull'art. 32 citato introducendo un criterio generale di fruizione del congedo in modalità oraria che trova attuazione in assenza di contrattazione collettiva anche di livello aziendale (comma 1 ter dell'art. 32 cit.). In particolare, secondo questo criterio generale, in assenza di una contrattazione collettiva che disciplini compiutamente il congedo parentale su base oraria, i genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio gior-

A PAGINA 2

MOBBING

L'onere della prova spetta al lavoratore

Il datore di lavoro deve provare di aver adottato le misure preventive

Incombe al lavoratore l'onere di provare di aver subito, a causa dell'attività lavorativa svolta, un danno alla salute, l'onere di allegare e provare l'esistenza di tale danno, come pure la nocività dell'ambiente di lavoro, nonché il nesso tra l'uno e l'altro e solo se il lavoratore abbia fornito la dimostrazione di tali circostanze sussiste per il datore di lavoro l'onere di provare di avere adottato tutte le cautele necessarie ad impedire il verificarsi del danno e che la malattia del dipendente non è ricollegabile alla inosservanza di tali obblighi.

Così è quanto chiarito dalla Suprema Corte con la sentenza del 3 Luglio 2015 n. 13693, ove chiamata a pronunciarsi in relazione al danno subito da una dipendente in conseguenza di una pluralità di comportamenti del datore di lavoro qualificati dalla stessa come "mobbing", respingeva le lamentele spiegate per difetto di prova in ordine alla sussistenza della condotta vessatoria -

presupposto indefettibile per la configurazione dell'events dammi e degli effetti risarcitori connessi -, inoltre, uniformandosi alla giurisprudenza più remota precisava come "ai fini della configurabilità del mobbing lavorativo devono ricorrere:

a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio - illeciti o anche leciti se considerati singolarmente - che, con intento vessatorio, siano posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo, direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d)

A PAGINA 3

LAVORO ACCESSORIO

I chiarimenti dell'Inps

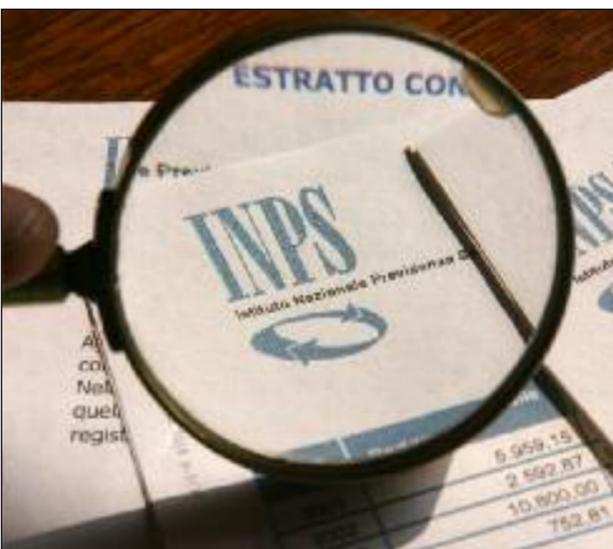
Fissato il limite massimo dei compensi aggiornabile

L'art 48, comma 1, del d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 innalza il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire da 5000 a 7000 euro (rivalutabili annualmente) stabilendo che "per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro (lordo € 9.333) nel corso di un anno civile (dal 1 gennaio al 31 dicembre), annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati".

È quanto chiarisce l'Inps con la Circolare 12 agosto 2015, n. 149 sottolineando che rimane inve-

ce immutato il limite di 2.000 euro per le prestazioni rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista. Il valore, in riferimento all'anno 2015, annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente, è pari a 2.020 euro (lordo 2.693).

Committenti imprenditori e liberi professionisti potranno acquistare i buoni esclusivamente attraverso la procedura tele-



matica INPS (cosiddetto voucher telematico).

In attesa dell'emanazione del decreto di cui al comma 1 dell'art. 49, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo 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.

L'art 49, comma 3,

prevede, inoltre, l'obbligo di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi. Tuttavia, il Ministero del Lavoro ha chiarito che, al fine dei necessari approfondimenti in ordine all'attuazione dell'obbligo di legge e nella more della attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione in questione sarà effettuata secondo le attuali procedure.

LA CIRCOLARE A PAG. 4

CONGEDO PARENTALE

Da usufruire a ore senza contrattazione

naliero del periodo di paga quadrasettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale. La riforma prevede inoltre, in questa ipotesi, l'incumulabilità del congedo parentale ad ore con altri permessi o riposi disciplinati dal T.U. La riforma in esame, precisa l'Inps con circolare n. 152/2015 nella quale vengono illustrati i contenuti del citato decreto, ha natura sperimentale ed è quindi attualmente in vigore per i periodi di congedo parentale fruiti dal 25 giugno 2015 al 31 dicembre 2015, salva l'adozione di ulteriori decreti legislativi.

Criteri di fruizione, computo ed indennizzo del congedo parentale su base oraria

Criteri di fruizione

La modalità di fruizione oraria del congedo parentale, prevista dal novellato art. 32 del T.U. maternità/paternità, si aggiunge alla modalità di fruizione su base giornaliera e mensile relativamente alle quali sono state già fornite nel tempo istruzioni (si vedano in particolare le circolari n. 17 del 26 gennaio 1982 - AGO n. 138382; n. 109 del 6 giugno 2000; n. 8 del 17 gennaio 2003).

Rispetto alle modalità già in uso (giornaliera o mensile), l'introduzione della modalità oraria non modifica la durata del congedo parentale e pertanto rimangono invariati i limiti complessivi ed individuali entro i quali i genitori lavoratori dipendenti possono assentarsi dal lavoro a tale titolo.

Si rammenta che, con il decreto legislativo n. 80 del 2015, è stato previsto l'ampliamento sia del periodo entro il quale è possibile fruire del congedo parentale (da 8 a 12 anni del bambino) sia del periodo entro il quale il congedo è indennizzabile a prescindere dalle condizioni di reddito (da 3 a 6 anni del bambino). Su tale disposizione è stata emanata la circolare n. 139 del 17 luglio 2015. Le istruzioni contenute in questa circolare trovano quindi applicazione anche nel caso di fruizione del congedo parentale in modalità oraria.

I genitori lavoratori dipendenti possono fruire del congedo parentale nelle diverse modalità loro consentite (giornaliera o mensile o oraria). Pertanto giornate o mesi di congedo parentale possono alternarsi con giornate lavorative in cui il congedo parentale è fruito in modalità oraria, nei limiti eventualmente stabiliti dalla contrattazione collettiva.

In ordine alla fruizione frazionata del congedo parentale si richiamano le istruzioni a suo tempo fornite nei messaggi n. 28379 del 25 ottobre 2006 e n. 19772 del 18 ottobre 2011. Al riguardo, si rappresenta che se la fruizione di un periodo di congedo parentale avviene su base oraria - con copresenza quindi nella stessa giornata di assenza oraria a titolo di congedo e di svolgimento di attività lavorativa - le domeniche (ed eventualmente i sabati, in caso di settimana corta), non sono considerate né ai fini del computo né ai fini dell'indennizzo. Infatti, in caso di congedo parentale fruito in modalità oraria è sempre rinvenibile lo svolgimento di attività lavorativa.

Esempio 1:

genitore dipendente che prende congedo parentale ad ore in ogni giornata lavorativa compresa tra il 1° lu-

glio ed il 22 luglio 2015 - le domeniche ed i sabati, in caso di settimana corta, ricadenti nell'arco temporale indicato non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Esempio 2:

lavoratrice che prende congedo parentale dal 3 luglio al 13 luglio 2015 con la seguente articolazione: parentale ad ore nella giornata di venerdì 3 luglio - congedo parentale a giornata per la settimana successiva, cioè dal lunedì 6 a venerdì 10 - parentale ad ore nella giornata di venerdì 13 luglio - le domeniche ed i sabati compresi nel periodo considerato, ossia i giorni del 4 e 5 e dell'11 e 12 luglio 2015 non si computano né si indennizzano a titolo di congedo parentale.

Per espressa previsione di legge, qualora trovi applicazione il criterio generale di fruizione del congedo parentale ad ore è esclusa la cumulabilità del congedo stesso con permessi o riposi disciplinati dal T.U. maternità/paternità. Il congedo ad ore quindi non può essere fruito nei medesimi giorni in cui il genitore fruisce di riposi giornalieri per allattamento ex artt. 39 e 40 del T.U. maternità/paternità oppure nei giorni in cui il genitore fruisce dei riposi orari ex art. 33 del T.U. cit. per assistenza ai figli disabili. Risulta invece compatibile la fruizione del congedo parentale su base oraria con permessi o riposi disciplinati da disposizioni normative diverse dal T.U., quali ad esempio i permessi di cui all'art. 33, commi 2 e 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104. Rimane fermo che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, nel definire le modalità di fruizione del congedo parentale può prevedere diversi criteri di compatibilità.

Criteri di computo ed indennizzo del congedo parentale fruito su base oraria

La complessità della disciplina del congedo parentale - determinata dalle differenti modalità di fruizione, dalla diversità di fonti, normativa o contrattuale (anche aziendale) che oggi possono disciplinare questo istituto, nonché dalla necessità di continuare a monitorare i limiti individuali e complessivi di fruizione ed indennizzo del congedo stabiliti dal T.U. - comporta la necessità di attuare le novità normative in argomento mediante più fasi operative.

In una prima fase iniziale il computo e l'indennizzo del congedo parentale avvengono su base giornaliera anche se la fruizione è effettuata in modalità oraria.

Ai fini del congedo parentale su base oraria, la contrattazione deve prevedere anche l'equiparazione di un monte ore alla singola giornata lavorativa. In assenza di contrattazione, la giornata di congedo parentale si determina prendendo a riferimento l'orario medio giornaliero del periodo di paga quadrasettimanale o mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale (ossia lo stesso periodo preso a riferimento dal citato art. 23 per il calcolo dell'indennità). In assenza di ulteriori specificazioni di legge, per orario medio giornaliero si intende l'orario medio giornaliero

contrattualmente previsto.

In tale caso, il congedo orario è fruibile in misura pari alla metà di tale orario medio giornaliero.

L'introduzione del congedo parentale su base oraria non ha modificato le regole di indennizzo del congedo stesso; pertanto il congedo parentale è indennizzato su base giornaliera anche nel caso in cui la fruizione avvenga in modalità oraria. Al riguardo, l'art. 34 comma 1 del T.U. richiama l'articolo 23 dello stesso T.U., in forza del quale, per l'indennizzo del congedo parentale viene presa a riferimento la retribuzione media giornaliera del periodo di paga quadrasettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo parentale; nella base retributiva di riferimento non si computano il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al genitore richiedente.

Contribuzione figurativa

Le ore di congedo parentale - diano o non diano diritto all'indennità di cui all'art. 34 del D.lgs. 151/2001 - sono coperte da contribuzione figurativa.

Anche nel caso di fruizione oraria del congedo parentale, si applica quanto già disposto al punto 3 della circolare numero 139/2015 e cioè che la fruizione del congedo parentale tra il 25 giugno 2015 e il 31 dicembre 2015 è coperta da contribuzione figurativa fino al 12° anno di vita del bambino ovvero fino al 12° anno di ingresso del minore in caso di adozione o affidamento. Per la valorizzazione del periodo di congedo parentale fruito dopo il 6° anno di vita del bambino o dopo il 6° anno dall'ingresso in famiglia del minore adottato o affidato si applica il comma 2 dell'art. 35 del T.U. (retribuzione convenzionale, integrabilità con riscatto o versamenti volontari). Tale disposizione si applica anche per i periodi di congedo fruiti dai genitori oltre il periodo complessivo di 6 mesi (anche se fruiti entro il predetto 6° anno).

La valorizzazione della contribuzione figurativa sulla base della retribuzione avviene in forza dell'art. 40 della legge 183 del 2010, cioè in base alle voci retributive ricorrenti e continuative perse per le ore di congedo.

La valorizzazione della contribuzione figurativa sulla base della retribuzione convenzionale avviene in forza di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 35, D.lgs. 151/2001.

Il beneficio della fruizione oraria del congedo parentale è finalizzato a conciliare i tempi "di lavoro" con la cura della prole. D'altro canto, la base oraria del congedo, o è stabilita dalla contrattazione collettiva (art. 32, comma 1-bis) o fissata dalla legge con riferimento al periodo di paga immediatamente precedente (art. 32, comma 1-ter del D.lgs. 151/2001). Tutto ciò implica che la modalità oraria di fruizione del congedo sia concepibile esclusivamente nel corso del rapporto di lavoro e che dunque sia esclusa l'applicazione "su base oraria" del riscatto dei periodi corrispondenti fuori dal rapporto di lavoro di cui al comma 5 dell'art. 35, D.lgs. 151/2001.

Modalità operative

Presentazione della domanda di congedo parentale ad ore

Il genitore lavoratore dipendente avente diritto al congedo parentale, secondo i presupposti di legge già noti, richiede il congedo al datore di lavoro ed all'Istituto, ai fini del trattamento economico e previdenziale.

Nella fase transitoria, la richiesta all'Istituto è presentata mediante un'apposita domanda on line, che è diversa dalla domanda telematica in uso per la richiesta del congedo parentale giornaliero o mensile. Per tale motivo, se in un determinato arco di tempo, il genitore intende fruire il congedo parentale in modalità giornaliera e/o mensile ed in modalità oraria, dovrà utilizzare le due diverse procedure di invio on line.

Nella domanda di congedo parentale ad ore il genitore dichiara:

- se il congedo è richiesto in base alla contrattazione di riferimento oppure in base al criterio generale previsto dall'art. 32 del T.U. (si rammenta che in questo caso la fruizione nella singola giornata di lavoro è necessariamente pari alla metà dell'orario medio giornaliero);

- il numero di giornate di congedo parentale da fruire in modalità oraria. La procedura infatti prevede che il totale delle ore di congedo richieste sia calcolato in giornate lavorative intere;

- il periodo all'interno del quale queste giornate intere di congedo parentale saranno fruito.

Nella prima fase di attuazione delle nuove disposizioni, le domande di congedo parentale ad ore sono presentate secondo le seguenti istruzioni:

- la domanda è presentata in relazione a singolo mese solare. Quindi, ad esempio, se si intende fruire di congedo parentale ad ore, sia nel mese di luglio sia nel mese di agosto, dovranno essere presentate due distinte domande, una per ciascun mese, seguendo la procedura semplificata "Nuovo periodo" descritta nel successivo paragrafo;

- la domanda di congedo può riguardare anche giornate di congedo parentale fruito in modalità oraria in data antecedente alla presentazione della domanda stessa.

A regime, analogamente a quanto avviene attualmente per la fruizione del congedo parentale a giorni, la domanda di congedo parentale dovrà essere presentata all'Istituto prima dell'inizio del congedo, al limite anche lo stesso giorno di inizio di fruizione; su tale regola non incidono i nuovi termini di preavviso previsti dall'art. 32, comma 3, del T.U. maternità/paternità per la richiesta del congedo parentale al datore di lavoro. Si rammenta che, salvi i casi di oggettiva impossibilità, il genitore è tenuto a preavvisare il datore di lavoro secondo le modalità e criteri definiti dai contratti collettivi e comunque, con un termine di preavviso non inferiore a 5 giorni, in caso di richiesta di congedo parentale mensile o giornaliero, e non inferiore a 2 giorni in caso di congedo orario (art. 32, comma 3, T.U.).

Esempio 1

In base alla contrattazione collettiva, una giornata di congedo parentale è equivalente a 6 ore - il genitore che intende fruire di congedo parentale per 2 giornate (pari a 12 ore di assen-

za dal lavoro) dal 14.09.2015 al 22.09.2015 dovrà indicare 2 giornate nel predetto arco temporale. La fruizione del congedo avverrà secondo le modalità indicate dalla contrattazione.

Esempio 2

Assenza di contrattazione collettiva - la giornata media lavorativa è pari ad 8 ore - il genitore intende fruire di 5 giorni di congedo parentale in modalità oraria, 2 nel mese di gennaio e 3 nel mese di febbraio - il genitore presenta la domanda per il mese di gennaio specificando n. 2 giornate e il periodo all'interno del mese solare in cui intende fruire del congedo a ore. Per il mese di febbraio, il genitore, a partire dalla domanda già presentata, attiva la funzione "Nuovo periodo" indicando per questo mese n. 3 giornate e il periodo all'interno del mese solare in cui intende fruire del congedo a ore.

Istruzioni procedurali

Per la previsione di cui all'articolo 26, commi 2 e 3, del decreto legislativo 80 del 2015 e quindi per il carattere attualmente sperimentale della misura per l'anno 2015, tenuto conto della complessità della materia, della pluralità di tipologie di rapporto di lavoro alla quale si applica nonché dell'estrema variabilità della durata delle giornate lavorative anche nell'ambito della stessa tipologia di lavoratore e della diversa articolazione con la quale si può esplicitare l'attività lavorativa (esempio part time orizzontale o verticale) è necessario procedere con un'approfondita analisi di tutte le possibili casistiche.

Nelle more di tali ulteriori e necessari approfondimenti amministrativi, e delle conseguenti implementazioni informatiche che ne deriveranno, l'Istituto rende disponibile sul proprio sito l'applicazione per consentire ai lavoratori di presentare la domanda di congedo parentale su base oraria e fornisce le prime indicazioni ai datori di lavoro sulle modalità di conguaglio della prestazione.

CONGEDO PARENTALE

Da usufruire a ore senza contrattazione

Per consentire un immediato controllo sui limiti individuali e complessivi, sia di fruizione sia di indennizzo, previsti dalla legge, in una prima fase sono state individuate le modalità operative sotto descritte per la presentazione della domanda, l'invio dei flussi Uniemens e dei relativi conguagli.

In una seconda fase, qualora confermata come definitiva la disciplina della misura sperimentale, le modalità operative saranno integrate per consentire una gestione delle domande e dei flussi Uniemens anche con il dettaglio orario.

Modalità di presentazione della domanda telematica

L'applicazione per la presentazione all'Istituto delle domande di congedo parentale su base oraria è stata inserita all'interno del gruppo di servizi denominati "Domande di maternità on line".

L'acquisizione delle domande in oggetto è possibile tramite i seguenti tre canali:

- WEB: il servizio è disponibile tra i servizi OnLine dedicati al Cittadino presenti sul sito dell'INPS (www.inps.it); in particolare, una volta effettuato l'accesso tramite PIN, il cittadino dovrà selezionare le voci "Invio Domande di prestazioni a Sostegno del reddito", "Maternità", "Acquisizione domanda";

- CONTACT CENTER INTEGRATO: contattando il numero verde 803164, gratuito da rete fissa, o il numero 06164164 da telefono cellulare. In questo caso, il servizio è a pagamento in base al piano tariffario applicato dai diversi gestori telefonici;

- PATRONATI: attraverso i servizi telematici offerti dagli stessi.

I documenti utili per l'istruttoria della domanda di congedo parentale vanno allegati telematicamente seguendo le istruzioni indicate nella procedura. Tali documenti, differenti a seconda dell'evento trattato, sono

quelli previsti per le domande di congedo parentale a mesi e/o giornate, indicati anche nell'ambito della procedura on line (a titolo esemplificativo, in caso di domanda di congedo parentale presentata per figlio adottato, al fine di accelerare i tempi dell'istruttoria, il genitore ha la possibilità di allegare la sentenza di adozione).

Si precisa che anche per tali tipologie di domande, sarà necessario che il cittadino sia dotato di PIN di tipo dispositivo. In caso di PIN non dispositivo, sarà comunque possibile accedere al servizio e acquisire la domanda, ma la stessa verrà istruita solo a seguito dell'avvenuto "rafforzamento" del PIN.

Anche l'acquisizione della domanda di congedo parentale su base oraria prevede la possibilità che il richiedente possa acquisire la specifica domanda in modo parziale, in tempi diversi, e di ufficializzarne la trasmissione in modo esplicito solo alla fine del processo, momento in cui viene assegnato un numero di protocollo e una ricevuta di presentazione per la domanda.

Per agevolare la presentazione di domande di congedo parentale a ore successive alla prima, l'applicazione consente inoltre le seguenti possibilità:

- acquisizione di una nuova domanda avente le stesse caratteristiche di una domanda di congedo parentale su base oraria già presentata (funzione di "Replica"); La funzione consente quindi di ripercorrere l'intera domanda replicata per modificarne le parti di interesse.

- acquisizione, a partire da una domanda già presentata, di una nuova domanda, indicando solamente il numero di giornate intere da fruire su base oraria all'interno di un nuovo periodo (funzione "Nuovo periodo"). La funzione consente quindi di inserire direttamente un nuovo periodo all'interno della domanda replicata senza necessità di

ripercorrere le pagine relative ad altri dati.

Flusso delle denunce Uniemens e conguagli

Nella prima fase di applicazione, ai fini dell'esposizione nel flusso delle denunce Uniemens dei periodi di congedo parentale fruiti su base oraria, è stato istituito un nuovo <CodiceEvento>: "MA0" (MA zero) avente il significato di "periodi di congedo parentale disciplinati dall'art. 32 del D. Lgs. N. 151/2001, usufruiti su base oraria". Le informazioni tecniche per la valorizzazione del nuovo elemento saranno comunicate dall'Istituto secondo le consuete modalità.

A regime, qualora confermata come definitiva la disciplina della misura sperimentale, e comunque non oltre il primo semestre del 2016, il sistema Uniemens consentirà una completa gestione del flusso informativo relativo al congedo fruito dal lavoratore con il dettaglio di numero di ore di congedo fruito nel giorno.

Per il conguaglio della indennità di congedo parentale su base oraria anticipate al lavoratore, dovrà essere valorizzato nell'elemento <MatACredAltre>, <CausaleRecMat>, il nuovo codice causale "L062" avente il significato di "indennità di congedo parentale facoltativo fruito su base oraria"; nell'elemento <ImportoRecMat> il relativo importo.

Il flusso Uniemens sarà integrato con ulteriori elementi informativi che consentiranno al datore di lavoro di tramettere all'Istituto una più compiuta descrizione del congedo fruito dal lavoratore: in particolare, saranno espresse, nell'elemento <NumOreEvento> le ore di congedo fruito nel giorno espresso in centesimi.

Si rammenta che il congedo parentale è fruibile in costanza di rapporto di lavoro con diritto alla retribuzione.

Il congedo non è pertanto fruibile ed indennizzabile oltre la cessazione del rapporto di lavoro ed in generale nelle giornate in cui non sussista l'obbligo di prestare attività lavorativa.

l'elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi (cfr Cassazione Civile del 6 agosto 2014 n. 17698)". Secondo gli Ermellini, la ricorrente avrebbe omesso di allegare e quindi dimostrare i fatti lamentati. In tema di responsabilità del datore di lavoro per violazione delle disposizioni dell'art. 2087 c.c., la Corte rileva come la parte che subisce l'inadempimento non deve dimostrare la colpa dell'altra parte ai sensi dell'art. 1218 codice civile, ma deve allegare e dimostrare l'esistenza del fatto materiale ed anche le regole di condotta che assume essere state violate, provando che l'asserito debitore ha posto in essere un comportamento contrario o alle clausole contrattuali che disciplinano il rapporto o a norme inderogabili di legge o alle regole generali di correttezza e buona fede o anche alle misure che, nell'esercizio dell'impresa, debbono essere adottate per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro (cfr. Cass. civile del 11 aprile 2013 n. 8855 nonché Cass. civile del 14 aprile 2008 n. 9817).

Con la presente decisione la Corte ribadisce, altresì, un importante principio di diritto questa volta sotto l'aspetto dell'onere della prova gravante sul ricorrente in Cassazione ex art. 369, secondo comma, n. 4 c.p.c., a pena di improcedibilità. La stessa sottolinea, con riferimento al caso in esame - in cui si evidenziava l'inadempimento della ricorrente relativamente all'onere di depositare

MOBBING

L'onere della prova spetta al lavoratore

confsal SOCIETÀ CULTURA LAVORO
Confederazione generale
Sindacati Autonomi Lavoratori

Settimanale di politica e informazione sindacale

Direttore **MARCO PAOLO NIGI**
Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**
Redazione: **Domenico Dimilta**

DIREZIONE: Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma
Tel./Fax 06 5800370 • Tel. 06 5816496 • Tel. 06 5809705
e-mail: scl_info@yahoo.it

AMMINISTRAZIONE: Viale di Trastevere, 60 - 00153 Roma
Sito internet www.confisal.it

Gestione editoriale: Società Cooperativa Editoriale Cultura Lavoro s.r.l.
Viale di Trastevere 60 - 00153 Roma - iscritta al R.O.C. al n. 9453
ORGANIZZAZIONE EDITORIALE **Italo Meschini**

Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996
Sped. A.P. DL 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46)
art. 1 comma 1 DCB Roma
Stampa: PINTOGRAF - Via Menalca, 37 - 00155 Roma

L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.

Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

copia dei contratti o degli accordi collettivi sui quali fondava la propria pretesa, come il ricorrente per Cassazione, ove intenda dolersi dell'omessa o erronea valutazione di un documento ovvero di una disposizione contrattuale collettiva da parte del giudice di merito, "ha il duplice onere - imposto dall'art. 366 c.p.c., comma 1, n. 6 - di produrlo agli atti e di indicarne il contenuto. Il primo onere va adempiuto indicando esattamente nel ricorso in quale fase processuale e in quale fascicolo di parte si trovi il documento in questione; il secondo deve essere adempiuto trascrivendo o riassumendo nel ricorso il contenuto del documento".

Giudici di legittimità nella sentenza in commento rimarcano, inoltre, come sia la denuncia della violazione delle regole di ermeneutica che la denuncia del vizio di motivazione esigono la precisazione del modo attraverso il quale si è realizzata la violazione anzidetta e delle ragioni dell'obiettiva deficienza e contraddittorietà del ragionamento del giudice, non potendo le censure risolversi, in contrasto con la qualificazione loro attribuita dalla parte ricorrente, nella mera contrapposizione di un'interpretazione diversa da quella criticata. (cfr ex plurimis, Cass. 22 novembre 2010 n.23635, Cass. 29 agosto 2011 n.17717; Cass. 2 maggio 2012 n. 6641 cui adde più di recente, Cass. 14 aprile 2013 n. 9054 e Cass. 6 giugno 2013 n. 14318).

Valentina Carminucci
da Altalex

In conclusione, i

LAVORO ACCESSORIO

I chiarimenti dell'Inps

Il d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015 (G.U. n. 144 del 24 giugno 2015-Supplemento ordinario n. 34) ha abrogato e sostituito integralmente gli articoli da 70 a 73 del d.lgs. n. 276/2003, nell'ottica di consentire il ricorso a prestazioni di lavoro accessorio per le attività lavorative in tutti i settori produttivi, garantendo, nel contempo, la piena tracciabilità dei buoni lavoro acquistati.

Tale norma introduce importanti novità in ordine:

- al limite massimo del compenso che il prestatore può percepire;
- alla possibilità di remunerazione con i voucher dei soggetti percettori di prestazioni integrative del salario e/o di prestazioni a sostegno del reddito;
- all'obbligo di comunicazione preventiva in capo al committente;
- alla possibilità di acquisto esclusivamente telematica dei voucher da parte di committenti imprenditori o professionisti.

Con la circolare n. 149/2015 l'Inps fornisce le prime indicazioni in ordine alla richiamata disciplina.

Limiti alle prestazioni di lavoro accessorio

L'art 48, comma 1, del citato decreto legislativo innalza il limite massimo del compenso che il prestatore può percepire da 5000 a 7000 euro (rivalutabili annualmente) stabilendo che "per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 7.000 euro (lordo € 9.333) nel corso di un anno civile (dal 1 gennaio al 31 dicembre), annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati".

Rimane, invece, immutato il limite di 2.000 euro per le prestazioni rese nei confronti del singolo committente imprenditore o professionista.

Con circolare n. 77 del 16 aprile 2015 è stato comunicato il valore, in riferimento all'anno 2015, "annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente". Tale valore, per l'anno in corso è pari a 2.020 euro (lordo 2.693).

Le disposizioni di cui al comma 1 dell'art.48 si applicano anche in agricoltura:

a) alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da 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, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'università;

b) alle attività agricole svolte a favore di soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633. Tali attività, non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.

Viene, altresì, confermata e resa strutturale (art. 48, comma 2), la possibilità per i percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito, di effettuare prestazioni di lavoro accessorio, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite complessivo di 3000 euro (lordo € 4000) di compenso per anno civile, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice ISTAT.

Il predetto limite complessivo dei € 3.000 di compenso, per l'anno in corso, è da intendersi comprensivo anche delle prestazioni di lavoro accessorio già rese dal 1.1.2015 al 24.6.2015 (giorno precedente all'entrata in vigore del D.L. 81).

Modalità di acquisto

Una importante novità è introdotta dall'art 49, comma 1, che prevede, per i committenti imprenditori o liberi professionisti, l'obbligo di acquistare esclusivamente con modalità telematiche "uno o più carnet di buoni orari, numerati progressivamente e datati, per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, tenendo conto della media delle retribuzioni rilevate per le diverse attività lavorative e delle risultanze

istruttorie del confronto con le parti sociali". Pertanto, committenti imprenditori e liberi professionisti potranno acquistare i buoni esclusivamente attraverso:

- la procedura telematica INPS (cosiddetto voucher telematico). Le modalità di accesso, acquisto e gestione dei voucher "telematici" sono descritti nell'allegato 1.

Tabaccai che aderiscono alla convenzione INPS - FIT e tramite servizio internet Banking Intesa Sanpaolo;

Banche Popolari abilitate.

Di converso, i committenti non imprenditori o professionisti, possono continuare ad acquistare i buoni, oltre che attraverso i canali sopra descritti, anche presso gli Uffici Postali di tutto il territorio nazionale.

Non possono essere, dunque, acquistati buoni lavoro cartacei presso le sedi INPS, ad eccezione, e comunque fino al 31/12/2015, di quelli riferiti alla corresponsione di voucher per l'acquisto di servizi di baby-sitting introdotti, in via sperimentale, dall'articolo 4, comma 24, lettera b) della legge n. 92/2012 per il triennio 2013 - 2015.

Per tale fattispecie si rimanda alla Circolare 169 del 16/12/2014 nella quale, al punto 3.1 è previsto che i buoni lavoro consegnati dall'INPS alle madri richiedenti sono unicamente cartacei.

Misura del voucher

In attesa dell'emanazione del decreto di cui al comma 1 dell'art.49, e fatte salve le prestazioni rese nel settore agricolo, il valore nominale del buono orario è fissato in 10 euro e nel settore agricolo 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.

Comunicazione telematica della prestazione di lavoro accessorio

L'art 49, comma 3, prevede, inoltre,

l'obbligo di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro competente, prima dell'inizio della prestazione, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica, i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore nonché il luogo della prestazione lavorativa, con riferimento ad un arco temporale non superiore ai trenta giorni successivi. Tuttavia, il Ministero del Lavoro, con nota n.3337 del 25 giugno 2015 ha chiarito che, al fine dei necessari approfondimenti in ordine all'attuazione dell'obbligo di legge e nelle more della attivazione delle relative procedure telematiche, la comunicazione in questione sarà effettuata secondo le attuali procedure.

Il ruolo del concessionario

I commi 4,5 e 7 dell'articolo 49 descrivono il ruolo del concessionario del servizio, il quale:

- eroga al prestatore il proprio compenso esente da qualsiasi imposizione fiscale;

- effettua il versamento dei contributi previdenziali all'INPS (13% del valore nominale del buono) e all'INAIL (7% del valore nominale del buono);

- trattiene l'importo autorizzato dal decreto a titolo di rimborso spese.

Secondo quanto previsto dal comma 7 sarà un decreto del Ministero del lavoro ad individuare il concessionario del servizio ed a regolamentare le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali. Lo stesso comma prevede, tuttavia, che nelle more dell'emanazione del decreto, i concessionari sono individuati nell'INPS e nelle agenzie per il lavoro di cui agli articoli 4, comma 1, lettere a) e c) e 6, commi 1,2 e 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003.

In base al disposto dell'art. 49, comma 8, infine, fino al 31 dicembre 2015 resta ferma la previgente disciplina per l'utilizzo dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del d.lgs. 81/2015.

Sono, inoltre, fatte salve le eventuali operazioni di acquisto, attivazione e relativo accredito di buoni cartacei, in parziale difformità con la presente circolare, effettuati da committenti imprenditori o professionisti fino alla pubblicazione della circolare stessa.

Ti manca un tassello per completare l'opera?

Scegli quello giusto per te:

**CESSIONE DEL QUINTO**

Otteni un finanziamento cedendo una quota mensile pari ad un quinto del tuo stipendio.

**PRESTITI PENSIONATI**

Otteni un finanziamento con trattenuta pari ad un quinto della tua pensione.

**PRESTITO DELEGA**

Soddisfa le tue esigenze grazie al Prestito con Delega! E' un finanziamento che affianca la cessione del quinto dandoti nuova liquidità!



Ti dà la possibilità di conoscere ed accedere in modo semplice ai prodotti finanziari offerti in convenzione da:



MEDIOCREDITO EUROPEO

Le principali caratteristiche:

- consolidamento finanziamenti esistenti (estinzione o rinegoziazione rate)
- accessibilità anche in presenza di protesti o pignoramenti.
- durata fino a 120 mesi
- sono a firma singola

Funzionari dedicati sono a disposizione presso la sede centrale di Confisal Servizi a Roma.

VIENI A TROVARCI
VIALE TRASTEVERE, 60
ROMA

CHIAMACI

06.5813697 - 06.58301192

06.5810454 - Fax 06.5811921

SCRIVICI

www.confisalservizi.com

comunicazioni@confisalservizi.com