MENSILE DELL'ISTITUTO DI TUTELA E ASSISTENZA LAVORATORI **DELLA UIL**

Italinforma

n. 8|9 / anno VI / agosto-settembre 2017

IL PATRONATO DEI CITTADINI
Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma
Tel: 06. 85 23 31 | Fax: 06. 85 23 34 88
informazioni@pec.italuil.it | www.italuil.it

ITALINFORMA - PERIODICO TELEMATICO
Iscrizione Tribunale Civile di Roma n. 301/2011
Direttore Responsabile: Antonio Passaro
Direzione e redazione: Via Castelfidardo 43/45 - 00185 Roma

RIUNIONE DEI COORDINATORI REGIONALI E CONSULTA DEI LEGALI: DUE IMPEGNI PER UN'ATTIVITÀ DI PATRONATO SEMPRE PIÙ EFFICACE

Intervista al Direttore generale Ital **Maria Candida Imburgia**

Formazione e territori: in casa Ital, ormai, sono le parole più usate. È una sorta di mantra che accompagna l'attività del Patronato della Uil, incentrata, soprattutto, su tali realtà. Ed è proprio questo lo spirito che caratterizza le riunioni dei coordinatori regionali: la prossima è già stata convocata per il 9 e 10 ottobre, in vista degli impegni da assumere per fine anno. Per questi appuntamenti, il Direttore generale, Maria Candida Imburgia, ha voluto stabilire una periodicità fissa, trimestrale

Perché questa scelta?
Perché si tratta di incontri fondamentali al fine di migliorare la qualità complessiva del nostro servizio ai cittadini. La struttura nazionale, al fine di supportare il territorio, deve ascoltare i coordinatori per capirne le esigenze. Ecco perché ogni tre mesi convoco a Roma una riunione.

Su quale tipo di problematica viene principalmente coinvolto il Patronato in questo periodo?
Ci sono delle importanti novità normative sul fronte previdenziale, in particolare per quel che riguarda la cosiddetta Ape sociale. I nostri uffici territoriali sono stati letteralmente presi d'assalto da lavoratori che chiedono di essere assistiti nella preparazione dei documenti necessari a ottenere questo ammortizzatore sociale. Ma sono tantissimi anche coloro che chiedono semplicemente di sapere se, nella loro condizione, hanno diritto a fruire del provvedimento. I cittadini vogliono essere informati ed è un dovere del Patronato assolvere anche a questo compito.

▶

PREVIDENZA

APE sociale: prossime scadenze

ASSISTENZA

Legge 104/92: domande on line per unioni civili e convivenze

Permessi L.104 per parenti o affini di persone disabili

Circolare INPS su prestazioni antitubercolari

Cassazione. Chiarimenti sull'indennità di accompagnamento

SALUTE E SICUREZZA

Nessuna rivalutazione degli indennizzi per danno biologico da luglio 2017

LAVORO

In vigore la legge "lavoro autonomo". Novità DIS COLL

Cassazione. Possibile il trasferimento del lavoratore che assiste un familiare disabile

Limiti al licenziamento del lavoratore disabile

INPS. La nuova disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale

Cassazione. Legittimità del licenziamento anche in assenza di crisi aziendale

Chiuso in redazione l'8 settembre 2017

segue intervista al Direttore generale Ital, Maria Candida Imburgia

Ecco perché sono strategici la formazione e il territorio…
Esatto. Grazie ai percorsi formativi pressoché continui i nostri operatori presenti sul territorio, ma anche all'estero, sono sempre in grado di rispondere con efficacia a tutte le domande dei cittadini e alle richieste di assistenza.

A supporto di questa azione combinata e congiunta ci sono, per così dire, altri "strumenti" a disposizione del Patronato: che funzione ha, in particolare, la Consulta dei legali?
Lo scopo della annuale Consulta dei legali è quello di favorire un confronto tecnico – professionale tra gli avvocati convenzionati e i responsabili regionali al fine di migliorare il flusso informativo inerente gli aspetti normativi che riguardano l'attività di patronato.

Avete già programmato una riunione della Consulta dei legali dell'Ital per il prossimo mese di novembre: con quali obiettivi?
Vorremmo affrontare, tra le altre cose, anche i temi della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Purtroppo, i recenti dati INAIL sono davvero preoccupanti: c'è un innalzamento degli infortuni e degli incidenti mortali che richiede un maggiore impegno da parte di tutti i soggetti coinvolti come ad esempio il Comitato Tecnico Scientifico (CTS).

E, ovviamente, avete coinvolto tutti i legali che operano nei territori…
Certamente. Abbiamo già predisposto il programma, le tematiche da affrontare e il materiale che servirà al confronto: è già tutto in rete su intranet a disposizione dei partecipanti. Bisogna arrivare preparati a queste iniziative. Occorre essere operativi e concreti. L'attività del Patronato richiede passione e professionalità. Ed è su questi valori che si fonda il servizio offerto dall'Ital a tutti i cittadini.

PREVIDENZA

APE SOCIALE: prossime scadenze

Il 15 luglio si è conclusa la prima fase di presentazione delle domande per il riconoscimento delle condizioni di accesso all'Ape sociale e per la certificazione del diritto al pensionamento anticipato dei lavoratori cosiddetti precoci.
In questi mesi l'INPS sta provvedendo alla fase istruttoria delle domande. Nella verifica sono coinvolti anche Ministero del Lavoro, INAIL, ANPAL e INL, in particolare, per accertare la sussistenza delle condizioni richieste per i lavoratori che hanno svolto per almeno sei anni negli ultimi sette mansioni gravose e difficoltose.
L'INPS comunicherà agli interessati l'esito dell'istruttoria delle richieste di certificazione entro il prossimo 15 ottobre.
Nel frattempo, ricordiamo che i DPCM regolamentari riguardanti l'APE sociale e il pensionamento anticipato per i lavoratori precoci prevedono la possibilità di presentare domanda fino al 30 novembre 2017. Queste ulteriori domande saranno valutate dall' INPS esclusivamente qualora, all'esito del monitoraggio, residueranno le necessarie risorse finanziarie.

ASSISTENZA

Legge 104/92: domande on line per unioni civili e convivenze

L'INPS (messaggio n. 2545) torna ad occuparsi di unioni civili e di convivenze di fatto (legge n. 76/2016), in particolare delle modalità di presentazione delle domande di permessi previsti dalla legge 104/1992 e del congedo straordinario di cui al D.Lgs. n. 151/2001, per i lavoratori del settore privato.

Nel messaggio, l'Istituto comunica che è stata effettuata l'implementazione delle procedure informatiche per la trasmissione on line delle domande. L'aggiornamento delle procedure per l'invio telematico delle domande di legge 104/92 e di quelle di congedo straordinario consente di acquisire le istanze degli uniti civilmente e dei conviventi di fatto, per richiedere i giorni di permesso retribuito per assistere la parte dell'unione civile o il convivente di fatto disabile grave, nonché di acquisire le domande degli uniti civilmente per richiedere il congedo straordinario per assistenza alla parte dell'unione civile con disabilità grave.

Il convivente di fatto può usufruire solo dei tre giorni di permesso mensile di cui all'art 3, comma 3, della legge 104/92, essendo compreso tra i soggetti legittimati per l'assistenza alla persona disabile grave, in alternativa al coniuge, parente o affine di secondo grado, ma non del congedo retribuito biennale che spetta esclusivamente in caso di unione civile.

Permessi L.104 per parenti o affini di persone disabili

Siete parenti o affini di persone disabili gravi? Ecco cosa occorre sapere.

Hanno diritto a fruire dei tre giorni di permesso mensile retribuito i lavoratori dipendenti che siano il coniuge, parenti o affini del disabile grave entro il secondo grado (*parenti di primo grado: genitori, figli; parenti di secondo grado: nonni, fratelli, sorelle, nipoti in quanto figli dei figli; affini di primo grado: suocero/a, nuora, genero; affini di secondo grado: cognati*).

Il diritto può essere esteso ai parenti e agli affini di terzo grado (*esempio di parenti di terzo grado: zii, nipoti in quanto figli di fratelli/sorelle, bisnonni, pronipoti in linea retta; affini di terzo grado: zii acquisiti, nipoti acquisiti*) del disabile grave, solo quando ricorra una delle seguenti condizioni: i genitori o il coniuge della persona con disabilità grave abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anche essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Riguardo le patologie invalidanti, l'INPS e il Dipartimento Funzione pubblica, in assenza di una loro definizione normativa, ritengono che sia corretto prendere a riferimento soltanto quelle indicate dall'art. 2, comma 1, lettera d), numeri 1, 2 e 3 del Decreto interministeriale n. 278/2000. INPS sostiene che queste patologie debbano essere a carattere permanente. L'espressione "mancanti", sempre secondo i due Istituti, deve essere intesa non solo come situazione di assenza naturale e giuridica (es. celibato), ma deve ricomprendere anche ogni altra condizione ad essa assimilabile, continuativa e debitamente certificata dall'autorità giudiziaria o da altra pubblica autorità (ad es. divorzio, separazione legale o abbandono).

Il Ministero del lavoro, con interpello n. 19/2014, ha precisato che i parenti o gli affini entro il terzo grado possono fruire dei tre giorni di permesso mensile anche quando uno solo dei familiari (genitori o coniuge) abbiano compiuto i 65 anni di età, siano affetti da patologie invalidanti, siano deceduti o mancanti; a prescindere, in quanto non richiesto, dall'eventuale presenza di parenti o affini di primo e secondo grado che siano nelle condizioni di assistere la persona disabile.

In base al principio del "referente unico" solo un lavoratore dipendente può usufruire dei tre giorni per l'assistenza alla stessa persona con handicap grave. Pertanto, i permessi non possono essere fruiti alternativamente da più beneficiari, ad eccezione dei genitori.

Il lavoratore fruitore dei benefici lavorativi ha diritto di scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina "al domicilio della persona da assistere" e non può essere trasferito senza consenso ad altra sede.

Inoltre, a seguito della legge n. 76/2016 (c.d. legge Cirinnà), possono godere dei tre giorni di permesso mensile di cui alla legge 104 anche gli uniti civilmente e i conviventi di fatto per assistere l'altra parte con disabilità in situazione di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della Legge 104/1992.

Circolare INPS su prestazioni antitubercolari

L'INPS, con la circolare n. 112 del 13 luglio 2017, fornisce un quadro riepilogativo della normativa riguardo le prestazioni antitubercolari.

Per poter conseguire il diritto alle prestazioni, per sé e per i propri familiari, è sufficiente che l'assicurato faccia valere un solo anno di contribuzione versata in tutta la vita lavorativa.

Dal 1° gennaio 1999 è stato soppresso il contributo previsto per questa assicurazione. Tale requisito si intende soddisfatto qualora sia presente contribuzione all'assicurazione IVS contro l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti. In ogni caso, si applica il principio di automaticità delle prestazioni, secondo il quale il requisito si intende verificato anche quando i contributi non siano stati effettivamente versati ma risultino dovuti.

Nella circolare si precisa quali sono i soggetti che hanno diritto a questa tutela previdenziale: i lavoratori subordinati del settore privato, con esclusione dei coltivatori diretti, gli artigiani, i commercianti, i liberi professionisti e i religiosi e le religiose in servizio presso enti ecclesiastici, associazioni e case di cura religiose; i pensionati e titolari di rendita; alcune categorie di dipendenti pubblici, quali ad esempio, il personale dipendente sanitario, amministrativo o salariato, che presti la sua opera presso i sanatori, gli ospedali civili e psichiatrici, cliniche; i maestri delle scuole elementari statali ed altri soggetti.

Non hanno diritto alla prestazione i titolari di pensione a carico delle gestioni assicurative per i lavoratori autonomi e i titolari di pensione sociale, in quanto non riconducibile all'assicurazione obbligatoria IVS né alle forme sostitutive o esonerative della stessa, purché, ovviamente, non abbiano almeno un anno di contribuzione da lavoro nell'intero arco della vita lavorativa o non siano soggetti aventi diritto in qualità di familiari di assicurato.

▶

Il diritto si estende anche ai familiari ammalati di tubercolosi degli assicurati, ovvero: il coniuge o la parte unita civilmente senza limitazione di età e di convivenza; i figli, affiliati, minori regolarmente affidati, al sussistere di determinati requisiti e limiti di età; i fratelli, le sorelle a carico secondo l'età; i figli, i fratelli, le sorelle a carico a prescindere dall'età, se permanentemente inabili; i genitori e gli equiparati, il patrigno e la matrigna, tutti viventi a carico, purché abbiano superato i 60 anni di età per l'uomo ed i 55 anni per la donna.

Sono, inoltre, dettagliatamente riportate le indennità antitubercolari erogate dall'INPS, la compatibilità o meno e la cumulabilità con altre prestazioni.

Nella circolare, l'INPS ricorda che a decorrere dal 1° gennaio 2017 è obbligatoria, da parte dei medici, la trasmissione telematica dei certificati necessari per il riconoscimento delle tutele antitubercolari di competenza dell'Istituto (circ. n. 147/2016).

Cassazione. Chiarimenti sull'indennità di accompagnamento

La Corte di Cassazione (ordinanza n. 2600/2017) si pronuncia nuovamente riguardo i requisiti richiesti per l'indennità di accompagnamento, chiarendo che il diritto a questa indennità deve essere riconosciuto anche quando la necessità dell'aiuto di terzi non si manifesti continuamente nel corso della giornata.

La Cassazione ricorda che l'indennità in questione è una prestazione del tutto peculiare in cui l'intervento assistenziale non è indirizzato - come avviene per la pensione di inabilità - al sostentamento dei soggetti minorati nelle loro capacità di lavoro, ma è rivolto principalmente a sostenere il nucleo familiare al fine di incoraggiare a farsi carico di questi soggetti, evitando così il ricovero in istituti di cura e assistenza, con conseguente diminuzione della relativa spesa sociale.

La nozione di incapacità a compiere autonomamente le comuni attività del vivere quotidiano con carattere continuo, comprende anche le ipotesi in cui la necessità di far ricorso all'aiuto di terzi si manifesti nel corso della giornata. Per cui, si alternano momenti di attesa, qualificabili come di assistenza passiva, a momenti di assistenza attiva.

La Corte di Cassazione chiarisce inoltre quanto si legge nell'art. 1 della L. n. 18/1980, secondo cui l'impossibilità di deambulare senza l'aiuto di un accompagnatore deve essere "permanente" e l'incapacità di compiere le comuni attività del vivere quotidiano (mangiare, bere, vestirsi, ecc.) deve essere "continua", va inteso nel senso che, l'una e l'altra, non siano dovute a fattori passeggeri ed emendabili con appropriate cure; si tratta infatti di azioni necessarie per vivere, ma che si compiono, per la loro stessa natura, in maniera saltuaria quando sorge la necessità nel corso della giornata.

In sostanza, quando l'impedimento non è sanabile con cure appropriate, il bisogno di assistenza è da intendersi "permanente" e "continuo", anche se la necessità dell'aiuto di terzi si manifesti periodicamente a distanza di tempo nel corso della giornata e non sia perdurante per l'intero giorno.

SALUTE E SICUREZZA

Nessuna rivalutazione degli indennizzi per danno biologico da luglio 2017

Anche quest'anno non vi sarà la rivalutazione degli importi degli indennizzi del danno biologico derivante da infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Il Ministero del lavoro (con decreto del 4 luglio 2017) comunica infatti che restano confermati - con decorrenza 1° luglio 2017 - quelli vigenti nell'anno 2016 (come da determinazione INAIL n. 246 /2017), risultando negativa la variazione dell'indice Istat nell'anno 2016 e applicandosi la norma di salvaguardia (Legge di stabilità 2016).

La Legge di stabilità 2016 ha, infatti, introdotto dal 2016 un sistema di rivalutazione automatica degli importi degli indennizzi (non solo in via straordinaria come previsto negli anni precedenti), disponendo che, a decorrere dal 1° luglio di ciascun anno, tali indennizzi siano rivalutati sulla base della variazione dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati accertata dall'Istat rispetto all'anno precedente.

LAVORO

In vigore la legge "lavoro autonomo". Novità DIS COLL

È entrata in vigore la legge n. 81/2017 recante “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”. La legge, conosciuta con il titolo breve di “lavoro autonomo”, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 135 del 13 giugno 2017.

Entro dodici mesi dall’entrata in vigore della legge, il Governo è chiamato ad adottare, su alcuni argomenti, uno o più decreti legislativi. Tra questi: l’ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata, attraverso una riduzione dei requisiti di accesso alle prestazioni di maternità, una modifica dei requisiti dell'indennità di malattia incrementando anche la platea dei beneficiari e la previsione di un aumento dell’aliquota aggiuntiva in misura possibilmente non superiore a 0,5 punti percentuali.

A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge, per le lavoratrici e i lavoratori iscritti alla Gestione separata, il congedo parentale (anche nei casi di adozione o affidamento preadottivo) è aumentato da 3 a 6 mesi da fruire entro i primi tre anni di vita del bambino e non più (come finora previsto) solo entro il primo anno, con un periodo massimo complessivo tra i genitori di 6 mesi (anche se fruiti in altra gestione o cassa di previdenza), durante il quale il trattamento economico resta pari al 30%.

Durante il periodo di maternità l’indennità spetta per i due mesi antecedenti la data del parto e per i tre mesi successivi, a prescindere dell'effettiva astensione dall’attività lavorativa.

La gravidanza, la malattia e l’infortunio per chi presta attività in via continuativa per il committente non comportano l’estinzione del rapporto di lavoro, che può rimanere sospeso per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare.

Altra novità riguarda la continuità dell'indennità di disoccupazione (DIS-COLL) che, dal 1° luglio 2017, viene garantita per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata e continuativa e l’estensione della stessa agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio in relazione agli eventi di disoccupazione verificatisi a decorrere dalla stessa data. Sempre dal 1° luglio 2017, per i collaboratori, gli assegnisti e i dottorandi di ricerca con borsa di studio che hanno diritto di percepire la DIS-COLL, nonché per gli amministratori e i sindaci è dovuta un'aliquota contributiva pari allo 0,51 per cento.

È prevista, inoltre, l’istituzione di un Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo con il compito di formulare proposte e indirizzi in tema di modelli previdenziali, modelli di welfare, formazione professionale e la regolamentazione del “lavoro agile”

Cassazione. Possibile il trasferimento del lavoratore che assiste un familiare disabile

In caso di soppressione del posto di lavoro per giustificate ragioni organizzative è legittimo il trasferimento del lavoratore, anche se fruisce dei permessi lavorativi di cui alla legge n. 104/92 per assistere un familiare disabile.

È quanto deciso dalla Corte di Cassazione, con sentenza n. 12729/2017, che ha rigettato il ricorso di una lavoratrice (capo tecnico radiologo) che era stata trasferita dal poliambulatorio presso il quale lavorava a un presidio, posto a circa 5 chilometri di distanza, confermando l’esito dei precedenti due gradi di giudizio.

La Corte di Appello affermava, infatti, che il trasferimento era conforme alla disciplina del CCNL del comparto sanità e che le ragioni organizzative avevano ampiamente dimostrato la chiusura del servizio di radiologia presso il quale lavorava.

In particolare, nel ricorso in Cassazione la lavoratrice lamentava che la sentenza impugnata, in maniera implicita, avesse ritenuto insussistente che la stessa prestasse assistenza alla madre disabile e fosse come tale, in mancanza di suo consenso, inamovibile in considerazione della cura e dell'assistenza da prestare al familiare con lei convivente.

La Cassazione non è però dello stesso parere e ritiene il motivo non fondato.

Nella sentenza si ricorda la disposizione dell'art. 33, comma 5, della legge n. 104 del 1992, laddove vieta di trasferire, senza consenso, il lavoratore che assiste con continuità un familiare disabile convivente. Essa deve essere interpretata in termini costituzionalmente orientati in funzione della tutela della persona disabile, sicché il trasferimento del lavoratore è vietato anche quando la disabilità del familiare, che egli assiste, non si configuri come grave, a meno che il datore di lavoro provi la sussistenza di esigenze aziendali effettive e urgenti, insuscettibili di essere altrimenti soddisfatte. Come verificatosi nel caso di specie.

Limiti al licenziamento del lavoratore disabile

Il datore di lavoro può risolvere il rapporto di lavoro del disabile assunto obbligatoriamente, nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, solo nel caso in cui la speciale Commissione integrata (di cui alla legge n. 68/1999) accerti la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda, non essendo sufficiente il giudizio di non idoneità alla mansione specifica espresso dal medico competente, ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.

Questo è il principio sancito dalla Corte di Cassazione, con la sentenza n. 10576/2017, che ha accolto il ricorso di un lavoratore disabile licenziato dalla Società a seguito dell'aggravamento delle proprie condizioni di salute, dopo che il medico competente aveva accertato l'inidoneità alla mansione specifica in occasione di visita avvenuta ex art. 41 del D.Lgs. n. 81/2008.

Il lavoratore aveva impugnato il licenziamento per violazione della procedura prevista dalla legge in caso di disabili, con conseguente invalidità di un recesso comminato sulla base di un giudizio del medico dell'azienda "che non era deputato e competente in materia". La risoluzione del rapporto di lavoro del disabile può essere disposta solo "previo accertamento, da parte della stessa Commissione, della definitiva impossibilità di reinserimento del disabile", accertamento cui non può sostituirsi il datore di lavoro o il medico competente.

La Cassazione dà ragione al lavoratore. Ritiene che, ai sensi della legge n. 68/1999, "spettava alla Commissione medica integrata prevista dall'art. 4 della legge n. 104/1992, eventualmente adita dal datore di lavoro accertare le condizioni di salute del disabile assunto obbligatoriamente per verificare se, a causa delle minorazioni o del loro aggravamento, potesse continuare ad essere utilizzato presso l'azienda. In caso di accertata incompatibilità il disabile avrebbe avuto diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro fino a che l'incompatibilità persisteva. Solo nel caso in cui la commissione integrata avesse accertato la definitiva impossibilità di reinserire il disabile all'interno dell'azienda, anche attuando i possibili adattamenti dell'organizzazione del lavoro, il rapporto di lavoro avrebbe potuto essere risolto".

"Tale percorso vincolato dalla legge – precisa la Suprema Corte - non può essere surrogato dal giudizio di inidoneità alla mansione espresso dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria esercitata a mente del D.Lgs. n. 81/2008".

INPS. La nuova disciplina delle prestazioni di lavoro occasionale

Nel mese di giugno è entrata in vigore la legge n. 96/2017 (G.U. n. 144 del 23 giugno 2017), di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 50/2017. In particolare, l'articolo 54-bis contiene la nuova regolamentazione del lavoro occasionale.
L'INPS, con la circolare n. 107 del 5 luglio 2017, fornisce indicazioni operative su questa nuova disciplina. Ne riportiamo di seguito alcune.
La norma prevede che i datori di lavoro (utilizzatori) possano acquisire prestazioni di lavoro occasionali, nei limiti previsti, secondo le seguenti due distinte modalità di utilizzo.

- Il Libretto Famiglia (LF) soltanto per le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa. Attraverso il LF l'utilizzatore può remunerare esclusivamente queste prestazioni di lavoro occasionali: lavori domestici, inclusi i lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare. Il valore nominale dei titoli di pagamento è fissato in 10,00 euro, per prestazioni di durata non superiore ad un'ora, ed 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 oneri di gestione.

- Il Contratto di Prestazione Occasionale (Cpo) per gli altri datori di lavoro: professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, associazioni, fondazioni ed altri enti di natura privata, Pubbliche amministrazioni.

Le due forme contrattuali si differenziano essenzialmente in relazione ai datori di lavoro, alle modalità e ai tempi di comunicazione della prestazione, all'oggetto della prestazione, nonché al regime dei compensi e delle contribuzioni obbligatorie.

La circolare INPS fornisce le indicazioni operative per consentire ai soggetti interessati di accedere alle prestazioni del Libretto Famiglia e del Contratto di Prestazione Occasionale, sia in qualità di lavoratori che di datori di lavoro. In particolare, per il Contratto di Prestazione Occasionale, sono chiariti i dettagli del regime generale e dei particolari regimi previsti per le Pubbliche Amministrazioni e per l'agricoltura.

▶

Il bonus baby sitting
L'Istituto precisa che continuerà ad emettere i voucher baby sitting (di cui all'art. 4, comma 24, lettera b) della legge 92/2012), fino al 31 dicembre 2017 mediante le modalità previste dal D.Lgs. n. 81 del 15 giugno 2015. Dal mese di gennaio 2018 questo contributo sarà erogato secondo le modalità previste per il "Libretto Famiglia", sulla base delle istruzioni che saranno appositamente emanate.

Settore agricoltura
Con successivo messaggio n. 2887 del 12 luglio 2017 l'Istituto informa che, anche a seguito degli approfondimenti condotti con il Ministero delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali, sono impartite ulteriori istruzioni volte ad integrare e rivalutare la misura minima della retribuzione oraria da assumere a riferimento per la regolazione del compenso delle prestazioni di lavoro occasionale nel settore dell'agricoltura. Nel messaggio si precisa che, oltre ai minimi salariali previsti dal CCNL di settore, deve essere aggiunto, in relazione alla peculiare natura del rapporto di lavoro occasionale, il c.d. terzo elemento retributivo previsto per gli operai a tempo determinato, quale corrispettivo degli istituti riconosciuti agli operai a tempo indeterminato (festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima e quattordicesima mensilità).

Cassazione. Legittimità del licenziamento anche in assenza di crisi aziendale

La Corte di Cassazione con sentenza n. 13015/2017, nel confermare recenti decisioni tra le quali la n. 25201/2016, ritiene legittimo il licenziamento di un lavoratore le cui mansioni non erano state soppresse ma assegnate ad altro dipendente, da parte di un'impresa che aveva proceduto a una riorganizzazione aziendale con risultati economici positivi.

Rigetta il ricorso del lavoratore avverso la sentenza della Corte di Appello che - come si legge nella sentenza - nel caso di specie ha accertato la genuinità del riassetto organizzativo che ha portato ad assegnare ad altro lavoratore (già da tempo in servizio e con maggiori carichi di famiglia) le mansioni di responsabile in precedenza espletate dal ricorrente, non rilevando l'eventuale esistenza di utili di bilancio da parte dell'impresa, atteso che in tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo il datore di lavoro, nel procedere al riassetto della sua impresa, può ricercare il profitto mediante la riduzione del costo del lavoro o di altri fattori produttivi.

La riorganizzazione aziendale, pur non sindacabile nel merito, deve essere comunque genuina, ossia effettiva e non meramente apparente o pretestuosa.

"Ne consegue – continua la Cassazione - che, in caso di riorganizzazione aziendale, il datore di lavoro – al quale l'art. 41 Cost., nei limiti di cui al comma 2, lascia la scelta della migliore combinazione dei fattori produttivi ai fini dell'incremento della produttività aziendale, non è tenuto a dimostrare l'esistenza di sfavorevoli situazioni di mercato, trattandosi di necessità non richiesta dall'art. 3 della citata legge n. 604 del 1966.".

"In conclusione, va ribadito che il giustificato motivo oggettivo di licenziamento previsto dall'art. 3 legge n. 604 del 1966 è ravvisabile anche soltanto in una diversa ripartizione di determinate mansioni fra il personale in servizio, all'esito della quale una o più posizioni lavorative risultino in esubero e non riassorbibili in via di c.d. repéchage.".