



PATRONATO ACLI LOMBARDIA

NEWSLETTER FEBBRAIO 2016

## ► INPS

### **NASPI E LAVORO ACCESSORIO, NON SERVE LA COMUNICAZIONE ALL'INPS FINO A 3.000 EURO**

L'Inps ha pubblicato il messaggio n. 494 del 4 febbraio 2016, con il quale fornisce alcune precisazioni in merito alla compatibilità e cumulabilità del lavoro accessorio con indennità di disoccupazione NASpI.

In particolare, a parziale modifica della circolare n. 142/2015 e preso atto di quanto affermato dall'art. 48, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, secondo il quale il **lavoro accessorio** è compatibile con le prestazioni integrative del salario o del sostegno al reddito **fino al limite di 3.000 euro**, ha affermato che, seppur destinatari del trattamento di NASPI, **i lavoratori interessati non sono tenuti a comunicare nulla all'Istituto se non viene superato detto limite**, l'obbligo permane soltanto in caso di superamento.

Ricordiamo che con il **lavoro accessorio** si è inteso regolamentare quelle prestazioni lavorative non riconducibili alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o del lavoro autonomo, ma caratterizzate da un limite prettamente economico e dal pagamento attraverso dei **voucher**.

Si tratta di prestazioni lavorative che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a € 7.000 netti (€9.333 lordi) nel corso di un anno civile (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

Qualora il committente sia un imprenditore o un professionista le prestazioni di lavoro accessorio rese a loro favore non possono eccedere il limite di € 2.000 nell'anno civile per ciascun lavoratore.

Il Decreto Legislativo n. 81/2015 ha confermato il venire meno così della caratteristica dell'occasionalità - già eliminata dal Decreto Legge 76/2013 - e la possibilità che il lavoro accessorio possa essere usato per qualsiasi tipo di attività.

Il lavoro accessorio si utilizza, quindi, in diversi ambiti: agricolo, commerciale, turistico, dei servizi, della Pubblica Amministrazione, rispettando comunque i vincoli di contenimento delle spese di personale previsti dalla normativa di settore, oppure, dai patti di stabilità interni.

## ► INPS

### **CONTRIBUTI BABY SITTING E ASILI NIDO.**

E' stato pubblicato sul sito dell'Inps, il 1° febbraio 2016, l'avviso, con le "Istruzioni" e relativi allegati, per l'erogazione del contributo utilizzabile dalle madri lavoratrici per il servizio di baby sitting o per la fruizione dei servizi per l'infanzia (es. asili nido), in sostituzione del congedo parentale, come previsto dalla legge n. 92/2012.

Riportiamo una sintesi delle Istruzioni, tenuto conto che dovrebbe essere attiva sul sito dell'Istituto la procedura telematica per la presentazione delle domande.

La legge di Stabilità 2016 ha prorogato questo beneficio nel 2016, nel limite delle risorse economiche disponibili pari a 20 milioni di euro, sempre in via sperimentale, estendendolo, oltre alle madri lavoratrici dipendenti e parasubordinate, già previste, anche alle madri lavoratrici autonome o imprenditrici, che - come precisa l'Inps - saranno ammesse al contributo solo al momento dell'entrata in vigore dell'apposito decreto interministeriale, ad oggi non ancora pubblicato, con le modalità e i criteri di accesso.

Fino al 31 dicembre 2016, o comunque fino ad esaurimento dello stanziamento previsto, possono presentare domanda (contenente tutti i dati richiesti) per il contributo, in alternativa al congedo parentale, le madri dipendenti di amministrazioni pubbliche o di privati datori di lavoro, oppure iscritte alla gestione separata che, al momento della domanda, siano ancora negli undici mesi successivi al termine del periodo di congedo obbligatorio, nonché coloro che abbiano già usufruito in parte del congedo parentale, per i mesi non ancora fruiti.

L'Inps conferma le disposizioni contenute nel DM 28 ottobre 2014 attuativo della L. n. 92/2012. Il contributo, di 600 euro mensili, è erogato per un periodo massimo di sei mesi, solo per frazioni mensili intere, in alternativa alla fruizione di altrettanti mesi di congedo parentale ai quali la lavoratrice, di conseguenza, rinuncia.

Le lavoratrici part-time, in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, potranno accedere al contributo nella misura riproporzionata come specificato nella tabella allegata alle Istruzioni, mentre le lavoratrici iscritte alla gestione separata possono usufruire del contributo per un periodo massimo di tre mesi.

Si può accedere al beneficio, anche per più figli, presentando domanda per ogni figlio.

Il beneficio viene riconosciuto sulla base di una graduatoria nazionale, secondo l'ordine di presentazione delle domande, che tiene conto dell'indicatore Isee, nei limiti delle risorse disponibili.

## ►MINISTERO DEL LAVORO

### **LA RISOLUZIONE CONSENSUALE NON DÀ DIRITTO A NASPI CON MENO DI 15 DIPENDENTI**

La Direzione Generale degli Ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 12 febbraio 2016 ha fornito un chiarimento in merito alla possibilità di riconoscere la NASpI nel caso in cui il lavoratore venga a trovarsi in stato di disoccupazione a seguito di richiesta congiunta, con il datore di lavoro, di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, di cui all'articolo 410 cpc, per le aziende dimensionate al di sotto dei 15 dipendenti, al di fuori del tentativo obbligatorio di conciliazione, di cui all'articolo 7 della legge n. 604/1966 come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92/2012.

**Il Ministero ha chiarito che la NASpI non spetta al soggetto disoccupato in seguito a risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con datore di lavoro avente meno di quindici dipendenti intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 cpc.**

Ciò in base al tenore letterale dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo n. 22/2015 che stabilisce che la NASpI è riconosciuta oltre che nei casi di licenziamento anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 604/1966.

## ►CORTE DI CASSAZIONE

### **ONERE DELLA PROVA NELLA CAUSA DI MOBBING**

Con la sentenza n. **158 del 8 gennaio 2016**, la Corte di Cassazione ha confermato che spetta al lavoratore l'onere di provare la sussistenza di una condotta mobbizzante eventualmente effettuata dal datore di lavoro al fine di creare una sorta di isolamento del lavoratore stesso al fine di portarlo alle dimissioni.

I giudici della Suprema Corte hanno evidenziato come sia indispensabile la prova di una esplicita volontà del datore di lavoro di emarginare il dipendente in vista di una sua espulsione dal contesto lavorativo o, comunque, di un intento persecutorio.

## ►CORTE DI CASSAZIONE

### **LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL COMPORTO E ASSENZE PER LA LEGGE 104/92**

Con sentenza n. 3065 del 17 febbraio 2016, la Corte di Cassazione ha affermato che in caso di licenziamento di un lavoratore per superamento del periodo di comportamento, nel computo dello stesso non devono rientrare i periodi di aspettativa non retribuita, usufruiti in base ai benefici della Legge n. 104/92, anche se questi ultimi sono consecutivi ad un periodo di assenza per malattia o aspettativa.

## ► REGIONE LOMBARDIA

### **AMBULATORI APERTI: ANCHE NEL 2016 VISITE ED ESAMI IN ORARIO PROLUNGATO**

Con la DGR n. X/4702 del 29/12/2015 Regione Lombardia ha confermato anche per l'anno 2016 la prosecuzione del progetto "Ambulatori Aperti" su tutto il territorio regionale.

Il progetto, avviato nel 2014, riguarda sia le strutture pubbliche che quelle di diritto privato, ed è finalizzato ad ampliare l'offerta di visite specialistiche e di prestazioni di radiodiagnostica, anche in orari e giornate più favorevoli ai cittadini:

- dal lunedì al venerdì: dalle 18 alle 22;
- sabato: dalle 8 alle 15;
- domenica: dalle 8 alle 13.

L'offerta aggiuntiva varia da azienda ad azienda, in quanto ciascuna delle realtà interessate, in base alle specifiche aziendali e alle esigenze di snellimento delle liste di attesa, ha individuato le specialità cliniche da potenziare e le prestazioni integrative erogabili. Quindi l'effettiva applicazione va verificata in ogni singola struttura.

Sono escluse dalle fasce orarie serali le prestazioni che per ragioni tecniche e/o di preparazione richiedono di essere effettuate nelle prime ore diurne